

# AKUTANSI BISNIS & MANAJEMEN (ABM)

---

ISSN No: 0854-4180



VOLUME 26, No.1, April 2019

**Beny Mahyudi Saputra**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nippon Paint Kediri.**

**Atika Syuliswati**

**Pengaruh Gender, Usia, IPK Terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Malang.**

**Nur Mufarokhah**

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Swadaya Graha (Semen Indonesia Group) Gresik.**

**Dwi Danesty Deccasari**

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang.**

**Andi Asdani**

**Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Politeknik Negeri Malang).**

DITERBITKAN OLEH :  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUCECWARA  
MALANG

## DAFTAR ISI

---

Volume 26	No. 1	April 2019
-----------	-------	------------

---

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nippon Paint Kediri <i>Beny Mahyudi Saputra</i>	1-14
Pengaruh Gender, Usia, IPK Terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Malang <i>Atika Syuliswati</i>	15-31
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Swadaya Graha (Semen Indonesia Group) Gresik <i>Nur Mufarokhah</i>	32-42
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang <i>Dwi Danesty Deccasari</i>	43-55
Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Politeknik Negeri Malang) <i>Andi Asdani</i>	56-78

# **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Swadaya Graha (Semen Indonesia Group) Gresik**

**Nur Mufarokhah**

STIE NU Gresik

Jalan KH. Abdul karim No. 60 Gresik

Email: [stienugresik@yahoo.com](mailto:stienugresik@yahoo.com)

## *Abstract:*

*Leadership and motivation are important factors in the organization. This is expected to improve employee performance in the company. The purpose of this research was to determine the effect of leadership and motivation on employee performance. The results of the research show that there is a positive influence between leadership and motivation on employee performance. Data collection methods used by distributing questionnaires with the population in this research were PT Swadaya Graha Gresik as many as 98 respondents.*

**Keywords:** *motivation, leadership*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, untuk itu dibutuhkan tenaga kerja ahli dan terdidik serta siap pakai untuk mendukung perkembangan perusahaan di masa akan datang. Untuk itu sumber daya manusia adalah salah satu aset yang paling berharga dan penting, karena dapat mendukung adanya perubahan organisasi ke arah yang lebih maju sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai *skill* di bidangnya dan rasa bentuk loyalitas.

Proses perubahan organisasi menjadi lebih baik tidaklah mudah, dibutuhkan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Dalam hal ini pemimpin merupakan panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Untuk itu dalam organisasi dibutuhkan pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mendorong adanya perubahan organisasi.

Motivasi merupakan pendorong bagi individu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam motivasi ini memberikan keinginan yang kuat maupun dorongan untuk melakukan sesuatu agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Motivasi karyawan dalam organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Untuk itu dibutuhkan semangat dan keinginan yang tinggi dari individu dalam bekerja sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan pelopor untuk menggerakkan para karyawan agar bekerja secara maksimal. Selain itu peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Selanjutnya kualitas dari kepemimpinan juga mempunyai peranan sangat penting dalam memajukan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang individu untuk menggerakkan orang lain sehingga mempunyai perilaku yang positif dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

## **TINJAUAN PUSTKA**

### **Teori Tipe Kepemimpinan**

Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, dimana merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut pernyataan Wijaya *et al* (2015) bahwa teori tipe kepemimpinan ini dilandasi pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mengamati perilaku apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Ada beberapa tipe pemimpin yaitu (1) Kepemimpinan otoriter atau oktokratis, (2) Kepemimpinan demokratis atau partisipatif dan, (3) Kepemimpinan bebas atau lepas. Selanjutnya menurut pernyataan Edy Sutrisno (2009) Secara garis besar teori tipe kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavior theory*), dan teori kepemimpinan situasional (*situational theory*).

### **Indikator Kepemimpinan**

Menurut pernyataan dari Sunyoto (2012). menyatakan bahwa pemimpin merupakan upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku

seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. variabel ini diukur dengan menggunakan: (1) Koordinasi (Kemampuan dalam memberikan informasi dalam tugas yang telah disepakati sesuai dengan tugas masing-masing yang telah disepakati), (2) Komunikasi (Kemampuan interaksi antara individu maupun kelompok untuk menjaga hubungan kerja yang baik dan menjaga *teamwork*), dan (3) Tanggung Jawab (Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, kelompok, lingkungan)

Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dalam Wirjana dan Supardo (2005) yaitu sebagai berikut: (1) *Telling* (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan) (2) *Selling* (kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota) (3) *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota), dan (4) *Delegating* (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

## **Motivasi**

### **Teori Pendekatan Motivasi**

Motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap teori pendekatan motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Isi teori pendekatan motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Menurut Bangun Wilson (2012), dalam perkembangannya, motivasi dapat di pandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer.

Selanjutnya juga ada dua teori dari para ahli mengenai pendekatan motivasi yaitu: (1) Teori Hierarki Kebutuhan. Menurut pernyataan dari Bangun Wilson (2012), bahwa teori ini pertama kali di kemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*”. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain, kebutuhan fisiologis (*psysiological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*),

kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan harga diri (*need for self actualization*). (2) Teori Dua Faktor. Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh Federick Herzberg (dalam Bangun Wilson, 2012), pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memutuskan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Herzberg membagi dua faktor yang memengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan.

## **Kinerja**

### **Jenis Kinerja**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. enang dan tanggung jawab masing-masing. Selanjutnya bahwa kinerja merupakan salah satu aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dengan cara yang efektif dan efisien. Secara garis besar jenis kinerja menurut pernyataan Moeheriono (2010), dalam suatu organisasi dikenal ada 3 (tiga) jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut: (1) Kinerja Operasional (*operation performance*) (2) Kinerja Administratif (*administrative performance*) dan (3) Kinerja Strategik (*strategic performance*). Sedangkan menurut pernyataan dari Prawirosentono, dalam Agus Wijaya *et al* (2015), ada tiga jenis kinerja dalam perusahaan, yaitu: (1) Kinerja Administratif (2) Kinerja Operasional, dan (3) Kinerja Strategik

### **Penilaian Kinerja**

Untuk menilai baik buruknya kinerja karyawan adalah dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Menurut pernyataan dari Rivai (2005), salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dengan melihat kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tugasnya dan melakukan evaluasi untuk penilaian dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

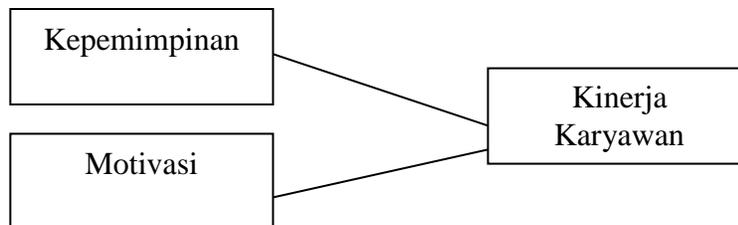
Selanjutnya menurut T.Hani Handoko (2012) kinerja memiliki manfaat sebagai berikut: (1) Perbaikan prestasi kerja (2) Penyesuaian kompensasi (3) Keputusan penempatan (4) Kebutuhan latihan dan pengembangan (5) Perencanaan dan

pengembangan karir (6) Memperbaiki penyimpangan proses *staffing* (7) Mengurangi ketidak-akuratan informasi (8) Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan (9) Kesempatan kerja yang adil, dan (10) Membantu menghadapi tantangan eksternal

### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut pernyataan dari Moehariono (2010), ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini: (1) Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (2) Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin (3) Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen (4) Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu (5) Produktifitas. Indikator ini mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi, dan (6) Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

### Hipotesis Penelitian:

H<sub>1</sub>: Di duga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Di duga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Swadaya Graha Gresik dengan sampelnya berjumlah 98 orang. Sedangkan teknik yang digunakan adalah teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*

### **Variabel Penelitian dan Pengukuran**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan indikator sebagai berikut: (a) Koordinasi (b) Komunikasi, dan (c) Tanggung jawab. (2) Motivasi ( $X_2$ ) dengan indikator sebagai berikut: (a) Kebutuhan fisiologi (b) Kebutuhan keamanan (c) Kebutuhan sosial (d) Kebutuhan prestise dan (e) Aktualisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y), dengan indikator: (a) Efektif (b) Efisien, dan (c) Ketepatan waktu

### **Metode analisis data**

#### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis yang digunakan adalah dengan uji t yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat (Imam Ghazali, 2013). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya t hitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternatif diterima jika:  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0.05. Selanjutnya juga menggunakan uji f menyatakan bahwa diduga secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis diatas digunakan analisis regresi linier berganda atau yang disebut uji F. Pengujian secara bersama dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F. Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian ini adalah: (1) Apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ,  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (2) Apabila  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  pada taraf signifikan yang ditentukan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil penelitian digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil persamaan dari analisis regresi linier berganda yang di dapat melalui bantuan *Software SPSS for windows* sebagai berikut:

**Tabel 1. Coeffesien**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.891	.766		1.163	.248
X <sub>1</sub>	.496	.101	.475	4.893	.000
X <sub>2</sub>	.394	.104	.367	3.781	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,891 + 0,496 (X_1) + 0,394 (X_2) + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

E = Error (tingkat Kesalahan)

Koefisien Detirminasi

**Tabel 2. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.617	2.14369

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.625 Hal ini berarti 62,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 37,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Pengujian secara bersama dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menggunakan uji F. Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian ini adalah: (1) Apabila F hitung > F tabel, Ho di tolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi

terhadap kinerja karyawan (b) Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada taraf signifikan yang ditentukan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

**Tabel 3. Anova**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726.414	2	363.207	79.037	.000 <sup>a</sup>
	Residual	436.565	95	4.595		
	Total	1162.980	97			

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai sig sebesar 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Uji t

Untuk menguji secara parsial kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja maka dalam penelitian ini menggunakan uji t, sebagai berikut:

**Tabel 4. Coeffecien**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.891	.766		1.163	.248
	X <sub>1</sub>	.496	.101	.475	4.893	.000
	X <sub>2</sub>	.394	.104	.367	3.781	.000

a. Dependent Variabel: Y

Dari hasil perhitungan terhadap pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sig 0.000 maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis terhadap variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dengan nilai sig 0.000 maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat

kepercayaan 95%. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan secara parsial terhadap masing-masing variabel maka diketahui bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling berpengaruh yang paling besar yaitu 0.496

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pimpinan yang diberikan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Peran dari kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk dapat berpartisipasi serta dapat menuangkan ide-ide disetiap pekerjaannya sehingga perusahaan dapat berjalan lancar dan tujuannya dapat tercapai.

Diharapkan dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu pemimpin yang baik dapat menjaga tanggung jawab terhadap kinerja serta mampu memberikan arahan yang jelas dan tegas bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Menurut pernyataan dari Sunyoto (2012) bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku. ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Berdasarkan pendapat tersebut maka seorang pemimpin harus mempunyai strategi yang tepat memimpin perusahaan sehingga diharapkan tujuan dapat tercapai. Hal ini seiring dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alwi Suddin (2010) dan Christilia O. Posuna (2013) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

#### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh individu agar tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hal ini dapat dikatakan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan pernyataan dari Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) dan Aurelia Potu (2013) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil data dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (a) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (b) Populasi dalam penelitian ini adalah PT Gatra Mapan Gresik yang berjumlah 98 responden. (c) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

### **Saran**

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Secara keseluruhan kinerja organisasi PT. Gatra Mapan Gresik sudah baik terutama dalam segi kepemimpinan mampu mengarahkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Selain itu motivasi juga mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan skill karyawan maka perlu adanya pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar mempunyai motivasi yang lebih tinggi lagi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat (b) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel maupun menambah jumlah sampel yang sebelumnya menggunakan 98 karyawan dengan tingkat kesalahan 10% agar dapat memperkecil tingkat kesalahan (c) Penelitian ini dapat menambah referensi bacaan bagi akademisi.

### **Daftar Pustaka**

- Alwi Suddin, & Sudarman. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 1 – 8
- Edi Sutrisno.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Pertama.Penerbit Prenadamedia Group. jakarta.

- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. T Hani. 2001. Manajemen. Edisi keempat. Jakarta: PT Bumi Aksar.
- Hanafi, B.D. 2017. Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI *Lifeinsurance*. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb>. Vol. 5 No.1 Maret 2017
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Posuna, C.O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656.
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Wirjana Bernardine R., 2005. Supardo Susilo, *Kepemimpinan*, Cetakan Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Wijaya,A., Tjahjoanggoro, A., & N., P. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilliant Internatonal.