

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CAHAYA RIAU MANDIRI**

SKRIPSI



Nama : Famela Millenia

Nim : 212018245

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CAHAYA RIAU MANDIRI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Famela Millenia

Nim : 212018245

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Famela Millenia
Nim : 212018245
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,



Famela Millenia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri
Kabupaten Lahat.
Nama : Famela Millenia
Nim : 212018245
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2022

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203


Fitantina, S.E., M.Si
NIDN : 0928026301

**Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen**


Dr. Zetrisa J. Chandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu” (Qs. Al-Qashash:7)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku :

Ayah M. Johan dan Ibu Nurhidayah

2. Saudara-saudaraku :

Kakak-kakakku tercinta Meria Purnama, Gusti Ayu Purnama, Riska Apriliana dan Riski Apriliani



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua ku tercinta dan seluruh keluarga besarku semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiinn.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu DR. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu DR. Choiriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabra membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Toding Sombo Layuk selaku Kepala Pimpinan dan seluruh karyawan PT Cahaya Riau Mandiri yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis membuat skripsi.
9. Terima kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifat nya

konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Maret 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above the name 'Famela Millenia'.

Famela Millenia

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Years Achievement report produksi	3
Tabel I.2 Hasil Pra Penelitian Motivasi	5
Tabel I.3 Hasil Pra Penelitian Kepemimpinan.....	6
Tabel III.1 Operasional Variabel	32
Tabel III.2 Kerangka Sampel	34
Tabel IV.1 Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	54
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	57
Tabel IV.6 Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.7 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	61
Tabel IV.8 Hasil Uji t (parsial)	62
Tabel IV.9 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran	20
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	49
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 5 : Print Out Spss Regresi Linier Berganda, Anova, Uji F, Uji t

Lampiran 6 : Print Out Spss Uji Validitas Variabel

Lampiran 7 : Print Out Spss Uji Reliabilitas Variabel

Lampiran 8 : Print Out Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 9 : Tabel Distribusi F

Lampiran 10 : Tabel Distribusi t

Lampiran 12 : Tabel Distribusi r

Lampiran 13 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian dari lokasi penelitian

Lampiran 14 : Biodata Penulis

Lampiran 15 : Sertipikat SPSS

Lampiran 16 : Sertifikat AIK

Lampiran 17 : Plagiarisme

ABSTRAK

Famela Millenia/212018245/2022/Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 44 responden dari total populasi sebanyak 78 karyawan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda, uji F dan t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan persamaan regresi linear berganda menunjukkan ada pengaruh positif Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kepemimpinan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 85,9% , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepemimpinan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi ini banyak perusahaan yang berdiri di Indonesia baik perusahaan dari dalam negeri maupun perusahaan dari luar negeri. Oleh karena itu dengan adanya era globalisasi ini maka setiap perusahaan akan tertantang dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis. Agar mampu bertahan di tengah persaingan tersebut, Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia, sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Suatu perusahaan harus mempunyai suatu keunggulan untuk dapat bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis. Untuk menciptakan suatu keunggulan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses

perusahaan ditentukan oleh tercapainya tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan..

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing secara global

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melalui kinerja yang diperoleh, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya.

Fahmi (2016:122) menyatakan bahwa, kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Terry dalam sutrisno (2020: 214) Karyawan yang bekerja harus diberikan Motivasi berupa dukungan penuh dari perusahaan kepada karyawan

yang bekerja dengan memberikan tempat dan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Pemimpin perusahaan harus tegas dan disiplin dalam menaati peraturan perusahaan hal ini akan memberikan kedisiplin dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Laporan produksi batu bara tahunan PT. Cahaya Riau Mandiri dapat menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari laporan pencapaian tahunan produksi Tahunan PT. Cahaya Riau Mandiri pada tahun 2016 -2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Laporan Pencapaian Tahunan Produksi PT. Cahaya Riau Mandiri
Pada Tahun 2016 – 2020

<i>NO</i>	<i>Years</i>	<i>Plan Produksi (Target Produksi)</i>	<i>Actual Produksi (Produksi Sebenarnya)</i>	<i>Change % (pencapaian)</i>
1	2016	850.000 Ton Metrik (M/T)	798.423 Ton Metrik (M/T)	93%
2	2017	850.000 Ton Metrik (M/T)	743.872 Ton Metrik (M/T)	87%
3	2018	850.000 Ton Metrik (M/T)	691.551 Ton Metrik (M/T)	81%
4	2019	850.000 Ton Metrik (M/T)	658.192 Ton Metrik (M/T)	77%
5	2020	850.000 Ton Metrik (M/T)	623.712 Ton Metrik (M/T)	73%

Sumber : *Years achievement report* produksi PT. Cahaya Riau Mandiri, 2020

Data tabel 1.1 menunjukkan Laporan produksi batu bara tahunan PT. Cahaya Riau Mandiri, yang dapat mencerminkan kinerja perusahaan, terlihat laporan produksi cenderung mengalami penurunan selama 5 tahun terakhir dimana realisasi produksi perusahaan cenderung mengalami penurunan, data ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik dimana tujuan perusahaan belum tercapai dan kinerja perusahaan mengalami penurunan, Banyak indikator yang mempengaruhi menurunnya kinerja mulai salah satunya

indikator umpan balik dimana saran dan keluhan karyawan dalam bekerja tidak begitu didengar oleh perusahaan. Indikator berikutnya yaitu alat dan Sarana dimana banyak sudah tidak layak pakai lagi hal ini mengakibatkan pekerjaan mengalami keterlambatan dan tidak maksimal hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan, maka suatu perusahaan juga hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan.

Mengemukakan bahwa, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Rendahnya motivasi kerja karyawan bukan tanpa alasan, melainkan dikarenakan tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan. Wibowo (2016 : 323)

Peneliti telah melakukan pra-riset untuk 30 karyawan dalam rangka mengetahui Permasalahan yang terjadi pada karyawan. Hasil pra-riset menunjukkan sebagai berikut.

Tabel I.2
 Hasil Pra Penelitian Motivasi
 di PT. Cahaya Riau Mandiri

No.	Pernyataan	30 Responden	
		Ya	Tidak
1.	Selama karyawan melakukan pekerjaan pimpinan selalu menghargai kinerja karyawan dengan memberikan pujian	6	24
2.	Karyawan mendapatkan karir yang bagus atas prestasi dalam bekerja	4	26
3.	Karyawan mendapatkan jaminan keselamatan selama bekerja	2	28
4.	Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	9	21
5.	Perusahaan memberikan gaji tambahan dari bekerja lembur	3	27
6.	Uang Insentif yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan karyawan	10	20

Sumber: Kuesioner Pra-penelitian kepada karyawan, 2021

Berdasarkan tabel tersebut tampak motivasi yg dimiliki karyawan masih kurang dimana perusahaan belum memberikan kebutuhan keselamatan yaitu perlindungan kesehatan berupa pemberian tunjangan kesehatan dimana karyawan tidak ikut sertakan didalam BPJS KETENAGAKERJAAN, serta kebutuhan fisiologi karyawan masih kurang dimana kebutuhan tersebut berupa Jumlah uang insentif yang didapatkan karyawan yang bekerja lembur tidak sesuai dengan jam kerja karyawan. Karyawan yang telah bekerja cukup lama tidak diberikan apresiasi berupa kenaikan posisi jabatan hal ini menunjukkan tidak ada jaminan karir masadepan karyawan. Bagi karyawan yang akan pensiun maka tidak adanya tambahan uang gaji tersebut dimana gaji yang didapatkan hanya Rp4.100.321. sedangkan UMR sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 226 Tahun 2000 Untuk kabupaten lahut sebesar Rp 4.200.479 dimana tidak adanya penambahan gaji bagi karyawan yang akan

pensiun sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan karyawan selama ini. dan sering terjadinya ketidakadilan perlakuan karyawan dimana karyawan yang memiliki hubungan keluarga dengan pimpinan akan diberlakukan berbeda dengan karyawan lainnya yang tidak memiliki hubungan keluarga dengan pimpinan hal ini mengakibatkan kebutuhan akan kehormatan karyawan belum terpenuhi.

Terdapat juga indikasi permasalahan lainnya yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu kepemimpinan (Martoyo, 2016:179) kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan. Peneliti telah melakukan pra-riset untuk 30 karyawan dalam rangka mengetahui Permasalahan yang terjadi pada karyawan. Hasil pra-riset menunjukkan sebagai berikut :

Tabel I.3
Hasil Pra Penelitian Kepemimpinan
di PT. Cahaya Riau Mandiri

No.	Pernyataan	30 Responden	
		Ya	Tidak
1.	Pimpinan mampu menganalisa kegiatan karyawan dengan tepat serta tegas dalam mengambil tindakan	8	22
2.	Pekerjaan karyawan sudah terbantu dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan	5	25
3.	Pimpinan melakukan komunikasi yang baik dengan para karyawan	1	29
4.	Karyawan mudah menerima informasi dan arahan yang disampaikan oleh pimpinan	12	18
5.	Pimpinan bersedia mendengarkan permasalahan dan kesulitan karyawan	3	27
6.	Karyawan dapat dengan mudah menyampaikan keluhan dan saran kepada pimpinan	6	24

Sumber: Kuesioner Pra-penelitian kepada karyawan, 2021

Didasari oleh pernyataan yang dikemukakan tabel 1.3 dari 30 karyawan. Dimana pimpinan selama jam kerja tidak pernah mengawasi kegiatan kerja karyawan, pimpinan juga sering terlambat, pimpinan sering memberikan contoh yang mencerminkan kurang baik didalam bekerja dimulai dari memandang reme karyawan yang bekerja di lapangan. Dan pimpinan kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan sebab arahan dan bimbingan yang diberikan yang diberikan oleh pimpinan sulit untuk dicerna oleh karyawan, karena menggunakan tata cara penyampaian yang kurang bersahabat atau terlalu mengintimidasi. Selain itu pimpinan tidak mau mendengarkan permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh karyawan, karena pimpinan hanya menganggap semua keluhan tersebut sebagai alasan untuk menunda pekerjaan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat ?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat

D. Manfaat Penulisan

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM serta dapat meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui penelitian secara langsung di instansi.

2. Bagi Perusahaan.

Dengan adanya penelitian ini di harapkan untuk kedua belah pihak agar dapat menjalin hubungan baik antar kedua belah pihak untuk memberikan masukan serta evaluasi dan pemikiran bagi mahasiswa kepada PT. Cahaya Riau Mandiri.

3. Bagi Almamater.

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama

DAFTAR PUSTAKA

- Djamil Hasim, (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja pegawai dinas kesejahteraan Sosial Kabupaten Bantik Numfor Depok* : Raja Grafindo Persada
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Hadari Nawawi. 2014. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Sudir (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rasa Prima Selaras Jambi” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 4, Nomor 3 tahun 2019
- I Marajaya (2019) dengan judul: *The Influence of Leadership , Motivation , And Training on Employee Performance* *Journal of Business Research*, 8, 101 – 167 .
- Kasmir, (2019), *Analisis Laporan Keuangan*. Depok : Raja Grafindo Persada
- Kasjono HS, dan Yasril. 2013. *Teknik Sampling Untuk Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Kevin S. Murphy dan Suzanne K. Murrmann (2019) *The influence of leadership style and work motivation on employee performance in manufacturing companies*. *Journal of Business Research*, 2, 221 – 289.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- LA Guterres (2019) dengan judul: *The Effect of Motivation, Competence, Leadership , Work Environment and Work Discipline on Teacher Performance in Vocational High Schools*. *Journal of Business Research*, 10, 455 – 112.
- Lidya Safitri (2019) *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 1, Nomor 11 tahun 2019
- Martoyo, Susilo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE

- Maruli Tua Sitorus, (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mahput (2019) “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Braja Mukti Cakra* Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 2, Nomor 2 tahun 2019
- Muniroh, 2013. *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Motivasi Kerja Karyawan Bri Kantor Cabang Malang Martadinata*. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Nadiyah Putri Dika Lestari (2019) *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan*. Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 12, Nomor 9 tahun 2019
- Riska Silviana (2020) “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunrisen Bumi Tekstil* Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 4, Nomor 3 tahun 2020
- Rizka Aprilia (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. BUMP Kota Solok)*. Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 8, Nomor 2 tahun 2020
- Rusdi A Rivai. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Syed Ali , Yuhanis Abdul Aziz (2019) *Evaluation of the role of motivation and leadership on outlet performance at premium outlets in Malaysia*. Journal of Business Research, 9, 122 – 156.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Vilmante Kumpikait e (2020) *The Influence of Leadership Style on Employee Performance With Work Motivation as an Intervening Variable*. Journal of Business Research, 6, 141 – 175.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Yamin, M. (2013).*Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran*. Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Yusalwan (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Teradu Satu Pintu Kabupaten Majene*. Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 3, Nomor 2 tahun 2020