

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.BUDI GEMA GEMPITA
Di KABUPATEN LAHAT**

SKRIPSI



oleh:

Nama : Lia Yolanda

NIM : 212015126

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Budi Gema Gempita Di Kabupaten Lahat**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



oleh:

Nama : Lia Yolanda

NIM : 212015126

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lia Yolanda
Nim : 212015126
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Budi Gema Gempita Di 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 universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi 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 didalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini

Palembang, 2019



Lia Yolanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT.Budi Gema Gempita.

Nama : Lia Yolanda
Nim : 212015126
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal 2019

Pembimbing 1



DR. Fatimah, Hj, S.E, M.Si

NID/NBM :0205026201/8592

Pembimbing 2



Arniza Nilawati, S.E, M.M

NID/NBM :0215057001/94481

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E.M. Si

NID/NBM :0216057001/67384

PERSEMBAHAN DAN MOTO

MOTTO :

"Gapailah kesuksesan selagi engkau bisa menggapainya jangan pernah takut mengalami kegagalan jika mungkin gagal, ya coba lagi dan coba lagi sampai sukses itu datang"

**Dengan Mengucap Rasa Syukur Alhamdulillah Kepada Allah Swt.
Kupersembahkan Teruntuk Orang-orang Yang Kusayangi :**

- Ayah Ibu tercinta, motivator dalam hidupku yang selalu mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran membesarkanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S1. Tak pernah cukup ku membalas cinta bapak dan ibu kepadaku.
- Saudaraku Ayuk dan Adik perempuanku tersayang.
- Bapak / Ibu Dosen, dan Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku terutama pembimbingku yang sangat berjasa dalam pembuatan skripsi ini Ibu DR. Fatimah, Hj, S.E, M.Si dan Ibu Arniza Nilawati, S.E, M.M
- Sahabat-sahabat terbaikku dan Teman-teman seperjuangan.
- Almamater kebangganku



Assalamu'alaikum Wr.Wb

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Budi Gema Gempita.

Penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Herwansyah dan Ibunda Candra Dewi terima kasih atas doa dan pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kuliah demi mendapatkan gelar sarjana. Jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi saya akan berusaha untuk menjadi anak yang sukses dan bisa membanggakan kalian berdua. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs H. Fauzi Ridwan,M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu DR. Fatimah,Hj,S.E,M.Si Selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini.
5. Ibu Arniza Nilawati,S.E,M.M selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi

untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.

7. Teman-teman SD,SMP,SMA dan Kuliah yang telah mensupportku untuk mendapatkan gelar sarjana, tanpa kalian ini tidak ada artinya.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang selalu ada dibelakangku yaitu : Yolanda Seftiana Sari, Penti Fatimah Ratnasari, Putri Andam Dewi, Elin, Ariska Muliya, Dwi adetya, Deta, Bella octalia, Endro, putra, Nauroh, Eko.
9. Seseorang yang selalu menjadi penyemangat M.Ilham Sanubari.
10. Teman-teman seperjuanganku KKN Posko 203, terima kasih atas kerjasamanya selama menjalankan program yang kita buat bersama.

Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kata kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 2019

(Lia Yolanda)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	
ABSTRACT	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka pemikiran	22
D. Hipotesis	23
BAB III. PENELITIAN SEBELUMNYA	
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi variabel	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang diperlukan	27
F. Metode Pengumpulan data	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	29
BAB IV. ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	61
B. Saran	62
Daftar Pustaka.	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Hasil Produksi.....3
Tabel I.2	Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan.....5
Tabel I.3	Data Tingkat Keluar Masuk karyawan.....6
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....25
Tabel III.2	Jumlah Karyawan.....26
Tabel III.3	Kerangka Sampel.....27
Tabel IV.1	Uji Validitas38
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas.....39
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....40
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....41
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....42
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....43
Tabel IV.7	Kinerja.....44
Tabel IV.8	Kepemimpinan.....45
Tabel IV.9	Motivasi.....47
Tabel IV.10	Analisis Regresi Linier Berganda.....48
Tabel IV.11	Uji F.....50
Tabel IV.12	Uji T.....51
Tabel IV.13	Uji Koefisien Determinasi.....52

Daftar lampiran

Lampiran 1	Jadwal Penelitian.....
Lampiran 2	Kuesioner.....
Lampiran 3	Tabulasi Kuesioner.....
Lampiran 4	Hasil Kuesioner
Lampiran 5	Uji Validitas Dan Uji Realibilitas.....
Lampiran 6	Uji F, Uji T, Uji R ²
Lampiran 7	Tabel R.....
Lampiran 8	Tabel F.....
Lampiran 9	Tabel t.....
Lampiran 10	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....
Lampiran 11	Lembar Persetujuan Skripsi
Lampiran 12	Surat Riset.....
Lampiran 13	Sertifikat Toefl.....
Lampiran 14	Sertifikat Hafalan Surat-surat Pendek.....
Lampiran 15	Plagiarisme Checker.....
Lampiran 16	Biodata Penulis.....
Lampiran 17	Jurnal.....

ABSTRAK

Lia Yolanda /212015126/2019/ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Budi Gema Gempita Desa Muara Lawai Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat / Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan di PT Budi Gema Gempita. Tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Budi Gema Gempita. Populasi penelitian ini adalah 75 orang. Sampel yang terpilih sebanyak 62 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan dokumen. Dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y = 0,309 + 0,576X_1 + 0,394X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai $F_{hitung} (92,200) > F_{tabel} (3,15)$. Sedangkan Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (5,108) > t_{tabel} (2,001)$ dan Motivasi Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,904) > t_{tabel} (2,001)$.

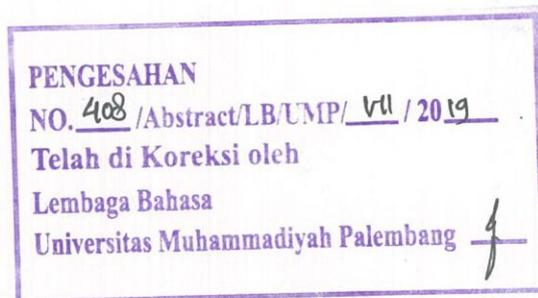
Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

Abstract

Lia Yolanda / 212015126 / 2019 / The Effect of Leadership and Work Motivation on the Performance of Employees of PT. Budi Gema Gempita Muara Lawai Village, East Merapi District, Lahat Regency / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was how the Effect of Leadership and Motivation on work on significant employee performance at PT Budi Gema Gempita. The aim was to find out the Effect of Work Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Budi Gema Gempita. The population of this study was 75 people. The selected sample was 62 people. The type of data used in this study was primary and secondary data. The data analysis used qualitative analysis and quantitative analysis. The technique for collecting data was questionnaires and documents. And the technique for analyzing was multiple linear regression. The results of the study were $Y = 0.309 + 0.576 X_1 + 0.394 X_2$. The results of the hypothesis test showed that simultaneously Work Leadership and Motivation had a positive effect on Performance with a calculated F value $(92,200) > F_{table} (3.15)$. Whereas the leadership leadership had a positive effect on employee performance with a tcount $(5.108) > t_{table} (2.001)$ and work motivation also had a positive effect on employee performance with a tcount $(3.904) > t_{table} (2.001)$.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja tersebut.

Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik untuk pencapaian itu dilihat melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja sehingga dibutuhkan kemampuan dan kinerja karyawan yang baik.

Salah satu faktor yang penting di dalam SDM sebuah organisasi yang baik maupun sebuah perusahaan. Pada hakikatnya SDM berperan aktif dan dominan di dalam sebuah perusahaan atau sebagai organisasi sebagai pelaku pegerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Di dalam sebuah perusahaan peran yang sangat penting yaitu tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar di dalam perusahaan untuk menjalankan aktivitas di dalam perusahaan atau di luar perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan dapat bekerja individu karyawan baik. Itulah sebabnya mengapa suatu organisasi agar berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai di dalam sebuah perusahaan menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan tidak baik maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah karyawan dan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan salah satu nya harus melakukan dan mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Edy sutrisno (2017) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan kesenangan hati bersedia mengikuti kehendak kepemimpinan itu.

Menurut Edy Sutrisno (2016 :109) Motivasi merupakan suatu arahan dan dorongan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan suatu organisasi.

PT. Budi Gema Gempita Desa Muara Lawai Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat, yang bergerak dalam industri pertambangan batubara. Sebagai salah satu anak cabang perusahaan yang melakukan usaha pertambangan batu bara saat ini melakukan penambangannya di wilayah seluas 1.700 hektar di desa muara lawai, kecamatan merapi timur kabupaten lahats.

Tabel 1.1
Hasil Produksi Batubara Tahun 2014 – 2018
PT. Budi Gema Gempita

Tahun	Target produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Rasio (%) Peningkatan produksi
2014	1.000.000	500.000	50%
2015	1.000.000	600.000	60%
2016	1.000.000	700.000	70%
2017	1.000.000	750.000	75%
2018	1.000.000	800.000	80%

Sumber: PT. Budi Gema Gempita, 2019

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Budi Gema Gempita ini sering kali mengalami penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuantitas produksi batubara setiap tahun meningkat tetapi tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. Budi Gema Gempita. Penurunan kinerja karyawan PT. Budi Gema Gempita dilihat dari kualitas karyawan yang tidak cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan juga karyawan sering mengulur-ulur waktu penyelesaian dalam suatu pekerjaan yang sering berdampak kepada yang tidak pernah tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Turunnya kinerja karyawan tersebut karena kepemimpinan dalam PT. Budi Gema Gempita itu kurang tanggap membuat karyawan sering bingung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pemimpin tidak cepat dalam mengambil keputusan, sering meminta pendapat karyawan terlebih dahulu tidak berani memutuskan pendapatnya sendiri, dan rendahnya tanggung jawab dari pemimpin mengakibatkan terjadinya suatu masalah dalam perusahaan.

PT. Budi Gema Gempita yang berpusat di desa Muara Lawai Kec. Merapi Timur Kabupaten Lahat merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pertambangan batu bara. PT. Gema Gempita ini menggunakan lahan dari tempat perkebunan warga setempat yang kemudian dikelola menjadi tempat penambangan batubara. Alat yang digunakan untuk penambangan tersebut seperti excavator dan peralatan yang berbahaya sehingga dapat mengakibatkan resiko kecelakaan akan tetapi perusahaan telah melakukan pencegahan atau mengurangi kecelakaan yang terjadi diperusahaan

tersebut. Dilihat dari tabel jumlah kecelakaan kerja karyawan sebagai berikut ini :

Tabel 1.2
Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan di PT. Budi Gema Gempita
Tahun 2014-2017

Tahun	Kecelakaan Kerja (Orang)
2014	4 orang
2015	8 orang
2016	5 orang
2017	4 orang

Sumber: PT. Budi Gema Gempita, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dilihat dari jumlah kecelakaan karyawan pada tahun 2014 di PT. Budi Gema Gempita sebanyak 4 orang, pada saat tahun 2015 kecelakaan karyawan PT. Budi Gema Gempita mengalami peningkatan sebanyak 8 orang. Tahun 2016 karyawan yang mengalami kecelakaan dalam bekerja sejumlah 5 orang. Pada tahun 2017 jumlah kecelakaan karyawan menurun kembali menjadi 4 orang. Untuk mengurangi tingkat rawan kecelakaan pada karyawan di PT. Budi Gema Gempita yaitu harus selalu memakai alat keselamatan, mengikuti prosedur untuk keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memberikan jaminan kesehatan pada para pekerja.

Setelah melakukan wawancara dengan HRD Pada PT. Budi Gema Gepita diketahui kinerja karyawan PT. Budi Gema Gempita mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan PT. Budi Gema Gepita yang mengalami peningkatan dari Tahun 2014 sampai tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel 1.3**Data tingkat keluar masuk karyawan dari tahun 2014-2017****(Turnover)**

Tahun	Jumlah karyawan awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover Rate
2014	82	9	79	3,72%
2015	79	12	76	3,87%
2016	76	15	72	5,40%
2017	72	14	67	7,19%

Sumber :PT. Budi Gema Gempita,2019

Dilihat dari data turnover yang dapat dilihat pada Tabel 1.3, persentase tingkat turnover karyawan PT. Budi Gema Gempita mengalami peningkatan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar masuk dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan yang belum maksimal hal ini dapat dilihat kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap karyawan merasa motivasi yang diberikan pada mereka masih kurang sesuai dengan kebutuhan di dalam perusahaan dan dapat dilihat dari bonus yang telah dijanjikan oleh perusahaan kadang tidak diberikan dan jumlah berubah-ubah. Padahal dengan diberikannya tambahan kompensasi tersebut maka dapat memotivasi para karyawan untuk lebih semangat lagi dalam bekerja. Dan kurangnya fasilitas kerja di dalam PT. Budi Gema Gempita seperti alat-alat berat yang masih banyak kurang di dalam perusahaan dan masih kurang memberikan fasilitas yang memadai bila alat-alat beratnya memadai karyawan pasti akan lebih semangat bekerja, serta tidak adanya pengakuan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang didapatkan bagi karyawan di PT. Budi Gema Gempita dilihat dari para karyawan yang sudah lama bekerja tetapi tidak dinaikan pangkat atau tidak mendapatkan penghargaan atau reward dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Gema Gempita Desa Muara Lawai Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat.**

B. Rumusan masalah

Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Budi Gema Gempita Desa Muara Lawai Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat?

C. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Budi Gema Gempita Desa Muara Lawai Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat.

D. Manfaat penelitian

Peneliti diharapkan bahwa penelitian ini dapat suatu manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini di pelajari khususnya, kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja di PT. Budi Gema Gempita Desa Muara Lawai Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membuat perubahan pada PT. Budi Gema Gempita Desa Muara Lawai Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat, agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan mereka dan memberikan dampak yang positif guna meningkatkan kualitas pegawai agar lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menambah ilmu pengetahuan mahasiswa untuk melakukan sebuah penelitian, sehingga dapat menjadi sebuah kajian bagi penulis-penulis yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkuenegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Danang Sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh, Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke-9.jakarta:kencana.
- Jelita, Carolina Inaray, dkk. (2016) *Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado*. Jurnal berkala Ilmiah efesiensi Vol 16 Nomor.02 tahun 2016.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (toeri dan praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manusia Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- M.Iqbal Hasan (2016). Pokok-pokok Materi Statistik 1 (*Statistik Deskriptif*).Edisi 2. Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Nur Fanny Amelia (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang, Tangerang-BSD*
- Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-1. Yogyakarta:Zanafa publising.
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 10, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke-29. Jakarta: Alfabeta.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja* (edisi kelima). Jakarta: PT. Raja Granfindo Persada.
- Wibowo (2016). *Manajemen kinerja* (edisi kelima). PT Raja grafindo Persada Jakarta-14240.