

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KRISJAYA PERKASA PRABUMULIH**

SKRIPSI



Nama : Faldi Riswandi
NIM : 212014153

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KRISJAYA PERKASA PRABUMULIH**

SKRIPSI

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



Nama : Faldi Riswandi
NIM : 212014153

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faldi Riswandi

NIM : 212014153

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penyelipan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Juli 2019

Penulis



Faldi Riswandi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

Nama : Faldi Riswandi
Nim : 212014153
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM

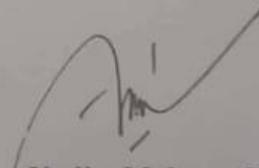
Diterima dan Disyahkan
Pada tanggal, Juli 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II

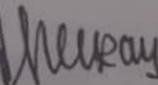


Edy Liswani, S.E., M.Si.
NIDN: 0027086001



Yudha Mahrom DS., S.E., M.Si.
NIDN: 0221036902

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN: 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

“Barang siapa melepaskan dari seorang muslim suatu kesulitan di dunia, Allah akan melepaskan kesulitan darinya pada hari kiamat; dan Allah senantiasa menolong hamba-Nya selama ia (suka) menolong saudaranya”.

(HR. Muslim dari Abu Hurairah)

“Terlambat bukan berarti gagal, mungkin maksudnya bersiap-siap untuk peluncuran yang hebat”

Dengan Ridho ALLAH SWT

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :

- ❖ Ayahanda dan ibunda tersayang*
- ❖ Saudara-saudaraku tercinta*
- ❖ Kedua pembimbing skripsiku*
- ❖ Sahabat-sahabat terbaik ku*
- ❖ Almamater ku*
- ❖ Alfedya ku*

PRAKATA



Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Alhamdulillah rbbil alamin, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih sebagai salah satu syarat dalam ujian komprehensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai kesulitan. Namun, berkat bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dan tentunya saran kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenalkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan laporan ini, sehingga penulis dapat mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Wakil-Wakil Dekan beserta staf karyawan/karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan juga sebagai Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Diah Isnaini, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen dan juga sebagai Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Yudha Mahrom DS., S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
7. Direktur dan karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.
8. Bapak dan Ibu Dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Ayahandaku Bambang Irawan dan Ibundaku Evie Marleni, S.Pd yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.
10. Saudara-saudaraku Faldo Riswando, S.H dan Karina Frisca Bella yang telah memberikan semangat dan motivasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi.
11. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

W ss l mu l ikum Wr. Wb.

Palembang, Juli 2019

Penulis,

Faldi Riswandi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	9
1. Landasan Teori.....	9
a. Kinerja Karyawan	9
b. Kepemimpinan	14
c. Motivasi	18
2. Penelitian Sebelumnya	23
B. Kerangka Pemikiran.....	28
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	29

	B. Lokasi Penelitian.....	30
	C. Operasionalisasi Variabel.....	30
	D. Populasi dan Sampel	31
	E. Data yang Diperlukan	34
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	42
	1. Gambaran Umum PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih..	42
	2. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
	3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	52
	4. Pengujian Hipotesis	59
	B. Pembahasan.....	63
	1. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	63
	2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	64
	3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran.....	67
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	30
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian.....	32
Tabel III.3 Distribusi Sampel Masing-Masing Bagian	34
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1).....	50
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)	50
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel IV.4 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	52
Tabel IV.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....	53
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	54
Tabel IV.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel IV.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel IV.9 Hasil Uji F (Simultan).....	60
Tabel IV.10 Hasil Uji t (Parsial).....	61
Tabel IV.11 Koefisien Determinan	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Uji Coba Instrument Variabel Kepemimpinan (X_1)
- Lampiran 3 Hasil Uji Coba Instrument Variabel Motivasi (X_2)
- Lampiran 4 Hasil Uji Coba Instrument Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian
- Lampiran 6 Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian
- Lampiran 7 Distribusi Frekuensi
- Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 9 Tabel r
- Lampiran 10 Tabel F
- Lampiran 11 Tabel t
- Lampiran 12 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13 Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Lampiran 14 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 15 Foto Copy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran 16 Foto Copy Sertifikat Toefl

ABSTRAK

Faldi Riswandi/ 212014066/Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih. Penelitian ini dilakukan di PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih. Populasi penelitian berjumlah 143 karyawan dengan sampel berjumlah 105 responden. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 0,282 + 0,328X_1 + 0,586X_2 + e$. Hasil pengujian hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Faldi Riswandi/ 212014066/ *The Effect of Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance at the Public Broadcasting Institution (LPP) RRI Palembang*

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of motivation, discipline, and work environment together or partially on the performance of employees at the RRI Palembang Public Broadcasting Institution (LPP)? The purpose of the study was to find out and analyze the influence of motivation, discipline, and work environment together or partially on the performance of employees at the RRI Palembang Public Broadcasting Institution (LPP). This research was conducted at the RRI Palembang Public Broadcasting Institution (LPP). The study population amounted to 133 employees with a sample of 88 respondents. The data needed is primary data. The data collection technique is a questionnaire. The analytical method used is quantitative analysis with multiple linear regression analysis, F test, and t test.

The results of the study $Y = 0.840 + 0.682X_1 + 0.221X_2 + 0.197X_3$. The results of hypothesis testing with a 95% confidence level indicate that there is an influence of motivation, discipline, and work environment together or partially on employee performance at the Public Broadcasting Institution (LPP) RRI Palembang

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kinerja dan aspek lainnya.

Menurut Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu

berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaannya dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi. Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo 2016:2) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Hasibuan (2014:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya. Sedangkan menurut Terry (dalam Sutrisno, 2014:214), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.

Peningkatan yang baik pada kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya

yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaan secara mutlak dengan memerintahkan bawahannya. Hal ini jelas menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Bukan hanya faktor kepemimpinan saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja karyawan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Menurut Sutrisno (2009:146), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Notoatmodjo 2015 :115) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Pemberian motivasi kerja yang tinggi, akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja dan lalai dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan terkadang kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan yang mereka miliki berdampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Peningkatan Motivasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Demikian pula dengan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi seperti PT. Krisjaya perkasa di Prabumulih, yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan dalam bekerja. Adanya kinerja yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang baik yang diberikan pihak perusahaan pada konsumennya.

Kinerja yang maksimal dari para karyawannya sangat dibutuhkan di PT. Krisjaya perkasa Prabumulih. Namun berdasarkan survey yang dilakukan, rendahnya kinerja karyawan terlihat dari hasil kerja lapangan karyawan perusahaan. Lambannya kerja karyawan merupakan salah satu indikasi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja

karyawan yang rendah dapat juga terlihat dari kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja. Misalnya karyawan harus di perintah terlebih dahulu oleh atasan untuk memulai pekerjaan sehingga itu menjadi penghambat kinerja. Ketika bekerja dalam tim, karyawan belum dapat menghargai pendapat sesama rekan kerja, dan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan lancar.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan rendahnya kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih antara lain juga disebabkan adanya masalah kepemimpinan. Yaitu kurang tegasnya pimpinan kepada karyawan, dan kebiasaan dari pimpinan yang tidak memberikansanksi terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja. Pimpinan hanya memberikan teguran kepada karyawan yang membuat kesalahan tersebut, sehingga membuat karyawan terlalu santai untuk menghindari kebiasaan tersebut. Pimpinan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih sering ragu-ragu dalam hal pengambilan keputusan yang menunjukkan bahwa pimpinan tersebut kurang percaya diri. Dalam mengatasi masalah, pimpinan selalu menyelesaikan masalah karyawan dengan cara tanpa mendiskusikan nya terlebih dahulu. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan seperti berdiskusi juga berdampak dalam hal menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih juga dilatar belakangi oleh adanya motivasi yang rendah dari karyawannya. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih menurun dapat dilihat dari kejenuhan kerja karyawan yang cepat terjadi, terdapat rasa enggan dan tidak betah berada di tempat kerja karena tidak terdapat fasilitas kerja yang dapat menunjang

pekerjaan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pekerja. Seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak diberikan kebebasan penuh untuk mengambil keputusan sesuai yang dirasakan dan dibutuhkan dalam melakukan kebijakan terhadap tugas yang diberikan. Sehingga karyawan merasa terhalang dalam melakukan pekerjaannya karena tidak memiliki kewenangan yang penuh atau harus menunggu keputusan yang berasal dari pihak lain. Hal ini dapat menurunkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan berupa gaji kerap terjadi keterlambatan, dan pemberian insentif tidak merata terhadap seluruh karyawan serta juga minimnya pemberian penghargaan kepada prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi terpenuhi maka secara langsung memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pada lingkungan kerjanya yang dirasa kurang aman bagi karyawan karena mengoperasikan beberapa mesin yang sudah tua atau bisa dikatakan tidak layak lagi operasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah adakah Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan menererapkan teori-teori yang telah didapat guna mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai masukan bagi pimpinan PT. Krisjaya Perkasa Prabumulih dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menentukan kebijakan di masa yang akan datang.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian lebih lanjut untuk menambahkan variabel yang belum termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Wanda Agus, dkk (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory International Future Malang*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1294>
- Edy, Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Hani Handoko (2003). *Manajemen*. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Husein, Umar (2011). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Inaraya, Jelita Caroline dkk (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amanah Finance di Manado*, Volume 16, No. 02. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12559>
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Pratik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Malayu, Hasibuan (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT Aksara : Jakarta.
- Muchtar (2016). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas PGRI Ronggolawe Tuban*. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=522063&val=10677>
- Muhammad Iqbal Hasan (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (statistik inferensif)*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- M. Oktaviannur dan Adhetya Pratama (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sepulau Raya Kabupaten Lampung Tengah*. <http://artikel.ubl.ac.id/index.php/iconlbg/article/view/466/1068>
- Nenah sunarsih dan Helmiatin (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol18-issue7/Version-2/A1807a_karyawan020106.pdf
- Oposma, Meri, dkk (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang*. <http://ejournal.stkip-pgri-sumbar.ac.id/index.php/economica/article/view/124>
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, dkk (2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Rumah Bintang Timur di Surabaya)*. <https://www.researchgate.net/publication/290084471>
- Putra, Chairuddin Surya, dkk. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai*. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/2604>
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Setiawan, Agung (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. <http://www.e-jurnal.com/2016/03/pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi.html>
- Siregar, Ahmad Ramadhan, dkk (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Nasional Indonesia*. http://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/558-148533530418-20.pdf
- Sujarweni, Wiratna (2015) *Metodelogi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung :CV. Alfabeta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wungubelen, Romualdus Lesu (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Displin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur*.

