

Pengaruh Keepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalanbun

Putri Indah PR¹, Hari Susanto², Widayanto³
putrindahpr@gmail.com

ABSTRACT

Human resources is one factor that has an important role in improving employees performance. Given the important role of human resources, the company must pay attention to the factors that effect employees performance. One of the application is good leadership, so that employees can be persuaded to work according to standart and put aside their personal interests. And with motivation will also encourage to work more spirit.

This type of research is explanatory research and its aimed to testing the influence between leadership and motivation towards employees performance. Population in this research was the employees in CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun, the sampling technique used was sensus sampling. Sample in this research were 35 respondents. Yhe analysis technique is linier regression analysis using SPSS (Statistical Package For The Social Science) as a tool.

The results showed that leadership and motivation have positive influence towards employees performance. Motivation has the most influence (29,8%) and the second is leadership (11,3%).

Keywords: *leadership, motivation, employees performance.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah dengan menerapkan kepemimpinan yang baik, sehingga karyawan dapat dipengaruhi untuk bekerja sesuai dengan standart dan mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka. Dan dengan adanya motivasi juga akan mendorong seseorang untuk lebih semangat bekerja.

Tipe penelitian ini adalah eksplanatory research dan bertujuan untuk menguji kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun dengan menggunakan sampel sensus. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan bantuan SPSS (*Statistical Package For The Social Science*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki pengaruh paling besar yaitu sebesar 29,8%. Dan pengaruh terbesar kedua diberikan oleh kepemimpinan sebesar 11,3%.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena apabila suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, maka segala aktivitas yang ada dalam perusahaan dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan hasil yang baik, karena tenaga kerjanya bekerja secara optimal. Gibon, *et all* (1995) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling bergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009). Menurut Robins dan Judge (2008:49), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang

¹Putri Indah PR, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro, putrindahpr@gmail.com

²Dr. Hari Susanto S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

³Widayanto, S,Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

ditetapkan. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan motivasi, sebab seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung pada kewibawaan dan motivasi yang diciptakan pemimpin.

Selain kepemimpinan elemen yang penting dalam perusahaan adalah motivasi. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, 1999). Motivasi merupakan hal sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pimpinan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Sehingga menurut Anoraga (2005:23) kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi berperan sebagai pendorong kemampuan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi pula.

CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun dalam meningkat kinerja karyawannya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya target jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan gaji yang cukup, memenuhi rasa aman ketika melakukan pekerjaan, memberikan jaminan dalam bekerja, dan menciptakan lingkungan yang nyaman dalam bekerja sehingga tercipta interaksi yang baik antara pimpinan-karyawan serta antar karyawan. Selain itu pengaruh kuat seorang pimpinan dalam motivasi karyawan dirasa cukup. Apabila pemimpin dapat memberikan pengarahan yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan dan dapat menstimulasi bawahannya agar selalu bekerja dengan baik serta dapat membina hubungan yang baik dengan bawahannya maka karyawan dalam bekerja pun malas dan cenderung asal-asalan dalam melakukan pekerjaannya, karena kesejahteraannya tidak diperhatikan dan adanya jarak antara pimpinan dan bawahan sehingga terjadi komunikasi yang kurang efektif dalam bekerja dan hal tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan.

McClelland (1987) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi berbeda dalam keinginan yang kuat dalam melakukan hal-hal yang lebih baik. McClelland menyebutkan bahwa ciri-ciri individu yang termotivasi berprestasi tinggi meliputi ketertarikan terhadap tugas yang memiliki taraf kesulitan sedang, bertanggung jawab secara personal atas performa kerja, menyukai umpan balik, inovatif dan memiliki ketahanan kerja yang lebih tinggi sehingga seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi pada umumnya lebih berhasil dalam menjalankan tugas. Hal ini tidak terjadi pada karyawan di CV. Adhi Baskoro Perkasa.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun. Penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun”**.

¹Putri Indah PR, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro, putrindahpr@gmail.com

²Dr. Hari Susanto S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

³Widayanto, S,Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

KERANGKA TEORI

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Drs. Malayu SP Hasibuan 2003:197).

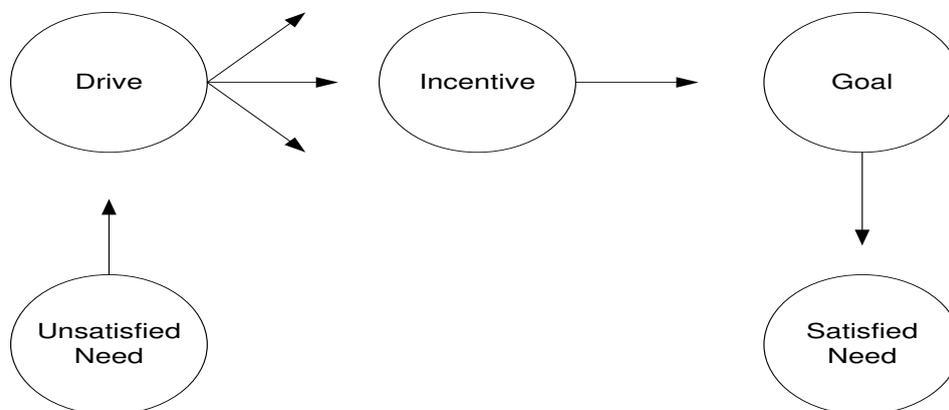
Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang dianggap mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu. Kepemimpinan semacam ini ada pada saat khusus dan tempat khusus untuk mencapai tujuan tertentu. (Kartini Kartono, 2004:116).

MOTIVASI

Motivasi berasal dari bahasa latin ,yaitu *movere* yang berarti menggerakkan. Peran motivasi sangat penting dalam kaitannya guna menumbuhkan suatu semangat dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi dalam bekerja, dapat membuat seseorang karyawan memiliki gairah dalam melaksanakan tugas dari bidang pekerjaannya (Winardi 2002:1).

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan kedalam diri (*drive arousal*). Hal ini akan lebih jelas diperhatikan pada bagan dibawah ini yang dikemukakan oleh Robert A. Baron, et.ad ., (1980:295).

Gambar 1.1
Motivasi Sebagai Pembangkit Semangat



Gambar atau bagan ini dikemukakan oleh Robert A. Baron, et.al (1998;296).

KINERJA KARYAWAN

Kinerja berasal dari terjemahan *performance*, berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna dan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti, 2007:259).

¹Putri Indah PR, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro, putrindahpr@gmail.com

²Dr. Hari Susanto S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

³Widayanto, S,Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

Kinerja berasal dari terjemahan *performance*, berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna dan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti, 2007:259).

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya kepemimpinan hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan akan menjadi renggang. Untuk dapat mempengaruhi bawahan seorang pemimpin harus dapat membaca situasi dengan tepat, sehingga dapat memberikan suatu pandangan terhadap bawahan dalam menghadapi atau menyelesaikan masalah. Pemimpin harus dapat mendorong terjadinya komunikasi yang baik diantara anggota, agar suasana yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik dan sebisa mungkin mencegah konflik yang terjadi antara karyawan

Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan dominan dalam keberhasilan perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003:3). Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Penelitian ini mengacu pada jurnal Anak Agung Wiranata yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stress Karyawan (studi kasus CV.Mertanadi) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja dan antusias mencapai tujuan hasil yang optimal, sehingga akan mencapai suatu prestasi kerja. Tugas utama seorang pemimpin adalah memotivasi karyawan dalam organisasi pada tingkatan yang tinggi, sehingga pimpinan harus dapat menjawab pertanyaan motivasi apa yang harus diberikan kepada karyawan mereka. Diharapkan dengan adanya motivasi dapat memberikan kinerja yang maksimal, pencapaian kinerja dan meningkatkan akuntabilitas perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abu Sujak Isa dalam Analisis Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Semarang, menyatakan bahwa motivasi merupakan satu-satunya dimensi yang secara teoritik sangat kuat hubungannya dengan kinerja melalui kegiatan usaha. Kenyataan membuktikan setelah diberikan motivasi para karyawan kinerjanya menjadi lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara faktor-faktor motivasi seperti gaji, insentif, kesempatan untuk maju, kerjasama karyawan, lingkungan kerja dan peranan supervisi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

¹Putri Indah PR, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro, putrindahpr@gmail.com

²Dr. Hari Susanto S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

³Widayanto, S,Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

Untuk dapat mempengaruhi karyawan, seorang pemimpin harus dapat membaca situasi secara tepat, sehingga dapat memberikan suatu pandangan terhadap bawahan dalam menghadapi atau menyelesaikan masalah. Pemimpin harus mendorong terjadinya komunikasi yang baik diantara anggota, agar suasana yang ada didalam organisasi dapat berkembang lebih baik dan sebisa mungkin mencegah munculnya konflik diantara anggota. Apabila ditinjau lebih jauh, alasan yang mendorong melakukan sesuatu adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi, dimana kebutuhan itu bukan saja kebutuhan fisik tapi juga kebutuhan rohani (bersifat psikologi).

Menurut jurnal yang diteliti oleh Imam Fauzi dalam Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa organisasi memerlukan pemimpin yang bisa menjadi panutan dalam organisasi yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi, sehingga proses perubahan individu dapat berjalan dengan baik unruk mencapai tujuan organisasi. Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pemimpin organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek terpenting adalah perubahan individu (Umar Husein,2005).

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara, dikarenakan jawaban yang disusun baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2004). Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Adhi Baskoro Perkasa PangkalanBun.

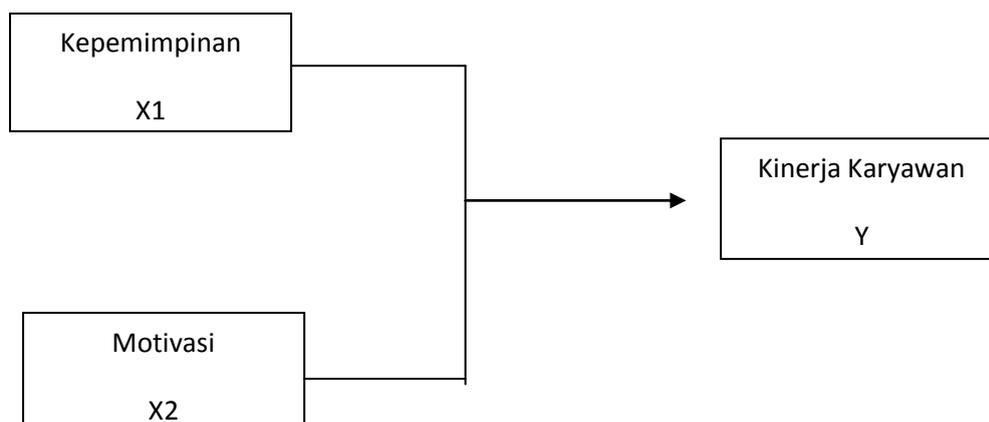
Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Adhi Baskoro Perkasa PangkalanBun.

Hipotesis 3 : Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.Adhi Baskoro Perkasa PangkalanBun.

Untuk memperjelas rumusan hipotesis diatas, maka perlu dibuat kerangka pemikiran variabel independen kepemimpinan (X1), motivasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berikut disajikan skema hubungan hipotesis tersebut.

Gambar 1.2

Model Hipotesis



¹Putri Indah PR, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro, putrindahpr@gmail.com

²Dr. Hari Susanto S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

³Widayanto, S,Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research*. Peneliti melakukan pengujian hipotesa yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel-variabel yang diteliti kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:115). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode sampling yang berjenis *sampling sensus* atau *kuota* yaitu melakukan pendataan dan observasi menyeluruh terhadap jenis obyek yang sudah ditentukan (Sugiyono,2007:122), karena populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 35 orang karyawan operator maka semua anggota populasi tersebut berhak diuji.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun untuk dijawab. Pertanyaan terdiri atas pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Dan wawancara di gunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam serta berdasarka diri pada laporan tentang diri sendiri atau pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2,048 lebih besar dari nilai t tabel 2,035 dan nilai koefisien regresi linear kepemimpinan sebesar 0,305. Koefisien X_1 yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun. Hasil tersebut semakin diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 11,3% yang artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 11,3% terhadap kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan t hitung 3,565 lebih besar dari t tabel 2,035. Dan nilai koefisien regresi sebesar 1,186. Koefisien X_2 yang positif ini mengindikasikan semakin kuat motivasi yang ada maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil ini semakin diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 27,8% artinya variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 27,8% terhadap kinerja karyawan.

¹Putri Indah PR, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro, putrindahpr@gmail.com

²Dr. Hari Susanto S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

³Widayanto, S,Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan melalui penelitian dengan hasil F hitung 6,806 lebih besar daripada F tabel 3,280. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,141 dan nilai koefisien regresi motivasi sebesar 1,051. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan determinasi yaitu sebesar 29,8% artinya pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi sebesar 29,8%. Variabel motivasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 3,565, lebih besar daripada variabel kepemimpinan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dari kedua variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin baik dan tinggi kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penulis menyarankan untuk memperhatikan kepemimpinan yang dijalankan di CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun. Terutama dalam berkomunikasi dengan karyawan dan menjadi pihak penengah yang adil ketika ada karyawan yang sedang berkonflik. Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik juga terhadap kinerja karyawan dan karyawan akan semakin loyalitas kepada perusahaan.
2. CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun harus lebih memperhatikan lagi motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu guna meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan dapat memberikan penghargaan lebih kepada karyawan yang berprestasi dengan baik. Penghargaan yang diberikan merupakan suatu bentuk dorongan yang baik agar karyawan termotivasi untuk dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Adhi Baskoro Perkasa Pangkalan Bun hendaknya memberikan pengawasan yang lebih intensif ketika proses kerja berlangsung agar setiap pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Pimpinan harus mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yaitu tidak hanya mampu memenuhi target secara kuantitas tetapi hasil kerja yang mereka kerjakan juga berkualitas.
4. Penelitian ini belum komprehensif, karena faktor kinerja karyawan yang diteliti hanya kepemimpinan dan motivasi. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti meneliti faktor lain selain kepemimpinan dan motivasi misalnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan perusahaan.

Daftar Referensi

¹Putri Indah PR, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putrindahpr@gmail.com

²Dr. Hari Susanto S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Widayanto, S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- Abu Sujak Isa. 2001. **Analisis Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan PDAM Kota Semarang**. Tesis.
- Anak Agung Wiranata. 2011. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stres Karyawan**. Jurnal Ilmiah Teknik Sipil Vol. 15 No.2
- Amstrong, M. And Baron, A. 1998. **Performance Management – The New Realities**. London: Institute of Personnel and Development.
- Anoraga, Pandji. 2004. **Manajemen Bisnis**. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S. P., Drs., H. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Fauzi. 2011. **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus**. Skripsi.
- Kartono, Kartini. 2004. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7 No. 2.
- Mc.Clelland, David. 2008. **Teori Motivasi McClelland dan Teori Dua Faktor Herzberg**.
- Rivai, Veitzhal M.B.A, Prof, Dr, H.: Jauvani Sagala, Ella S.Psi, M.Sc. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : PrenHallindo.
- Sedarmayanti Prof, Dr, Hj. 2007. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian, 2003.**Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 1999. **Riset SDM dalam Organisasi**. Yogyakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2005. **Riset SDM dalam Organisasi**. Yogyakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. 2002. **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen**. Jakarta: PT. Raja Persada.

¹Putri Indah PR, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro, putrindahpr@gmail.com

²Dr. Hari Susanto S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

³Widayanto, S,Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

¹Putri Indah PR, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas
Diponegoro, putrindahpr@gmail.com

²Dr. Hari Susanto S.Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro

³Widayanto, S,Sos, M.Si, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Unoversitas Diponegoro