

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
(STUDI KASUS DEPARTEMEN TECHNICAL PT. SURYA TOTO INDONESIA Tbk,  
DIVISI FITTING , TANGERANG SELATAN)**

Hasan Ipmawan, S. Kom, M.M  
hasan.ipmawan@budiluhur.ac.id

**ABSTRAKSI**

Sebagai upaya peningkatan sumberdaya manusia dalam hal hasil kerja karyawan atau kinerja supaya perusahaan PT. Surya Toto Indonesia Tbk. tetap bersaing di pasar bebas perlu secara terus-menerus dilakukan suatu penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk di Department Technical – Divisi Fitting-Serpong.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berisi persepsi dari pegawai dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, gelar akademik, posisi jabatan di tempat kerja. Untuk analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan program SPSS v.21.

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional , motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan bahwa F hitung > F tabel atau  $67.103 > 3.250$  yang menunjukkan cukup bukti untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Keseluruhan variabel mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk di Department Technical – Divisi Fitting-Serpong.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, Motivasi Kerja , Kompetensi, Kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*In an effort to increase human resources in terms of the employee's performance or the performance of that company PT. Surya Toto Indonesia Tbk. remain competitive in the free market need to constantly do a study. This study aims to determine the influence of transformational leadership, work motivation and competence of the employee performance. This research was conducted by distributing questionnaires directly to the PT. Surya Toto Indonesia Tbk in Technical-department-division Fitting-Serpong.*

*The data used in this study shows the perception of employees with the characteristics of respondents by sex, age, academic degrees, positions in the workplace. Data taken from the questionnaire distributed to departments headed. For the analysis of data using multiple regression analysis with SPSS v.21. Research simultaneously shows the influence of transformational leadership, work motivation and competence of the employee performance, which amounted for 78.4%, while the remaining 21.6% is influenced by other factors that are not included in this study. F test showed that  $F_{count} > F_{table}$  or  $67.103 > 3,250$  who showed enough evidence to reject  $H_0$  and accept  $H_a$ . The all variables that have a strong and significant correlation with the performance of employees at PT Surya Toto Indonesia Tbk in Technical department - division Fitting-Serpong.*

*Keywords: Transformational leadership, work motivation, competence, Employee performance*

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation) organisasi.

Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa

dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen: Pengaruh Idealisme, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual dan Konsiderasi Individual.

Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan?

## B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Nawawi dan Hadari (2008:9) bahwa di dalam suatu organisasi diperlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai pemimpin (leader) Pemimpin adalah seseorang yang menduduki posisi sebagai pemimpin dalam suatu organisasi yang mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan.

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, maka keberadaan pemimpin sangat menentukan. Dirinya harus memiliki kemampuan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai atau mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan seorang pemimpin diukur dari tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Yukl (2007:3) menyatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan seseorang secara sengaja untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap orang lain dengan membimbing, membuat struktur, memfasilitasi, dan hubungan di dalam kelompok organisasi. Karakteristik pemimpin transformasional, menurut Aan Komariah dan Cepi Triatna (2006:78) sebagai berikut:

- 1) Pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang oleh karena itu

## Kepemimpinan Transformasional

pemimpin ini dapat dikatakan pemimpin visioner

- 2) Pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persialan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Stephen P.Robbin (2007:473).

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional, terdiri dari dimensi: (1) *charisma* atau *idealism*; (2) inspirasi atau motivasi; (3) stimulasi intelektual; (4) pertimbangan individual. Dalam penelitian Anikmah (2008), kepemimpinan transformasional meliputi empat cara, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Idealisme.
2. Motivasi Inspirasional.
3. Stimulasi Intelektual.
4. Konsiderasi Individual.

### **Motivasi Kerja**

Asnawi (2007:18) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu daya dorong untuk berbuat sesuatu dalam kapasitas dan produktivitas optimal atau maksimal.

Munandar (2008:323) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi kerja sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi kerja yang rendah.

Motivasi kerja ini yang diukur dengan dua dimensi, yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dengan indikator: 1) dorongan ingin unggul atau berprestasi, dan 2) dorongan untuk mencapai penguasaan tuntas terhadap tugas yang diberikan. Sedangkan motivasi ekstrinsik dengan indikator: 1) adanya perasaan cemas jika tidak berhasil, 2) ingin segera mendapat persetujuan dari pihak pemberi tugas, 3) ingin agar pekerjaan yang dilakukan memenuhi kriteria standar,

dan 4) percaya bahwa keberhasilan ditentukan juga oleh orang lain.

### **Kompetensi**

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan (Rivai, 2011). Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, hal ini senada dengan pendapat R. Palan (2007:5) yang mengemukakan bahwa ada dua istilah yang muncul dari dua aliran pemikiran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Kedua istilah tersebut adalah *competency* (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku dan *competence* (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Richard E. Boyatzis (2008) mengemukakan: kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik dasar seseorang yang menuntun atau menyebabkan keefektifan dan kinerja yang menonjol.

Menurut Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain itu kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja dipekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap, (b)

gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian seorang pekerja yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat yang lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik dari pada pekerja biasa atau rata-rata.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Michael Zwell dalam Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

#### 1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Dengan pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada

budaya organisasi dan kompetensi individual.

#### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut. Namun demikian, pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

#### 4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

## 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

## 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang di wujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

## 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimaksud dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi seperti misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan

semua kompetensi.

- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerjaan tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

## **Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti prestasi, Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009:164) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Tingkah laku yang ditampilkan ketika melaksanakan tugas pekerjaan yang menunjukkan seberapa baik pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan yang dimiliki dan hasil yang dicapainya.

Robbins (2007:237) kinerja merupakan ukuran dari suatu hasil kerja.

Bernardin dan Rusel seperti yang dikutip oleh Rucky (2002:15) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, untuk mengukur seberapa baik kinerja seseorang tidak dapat hanya

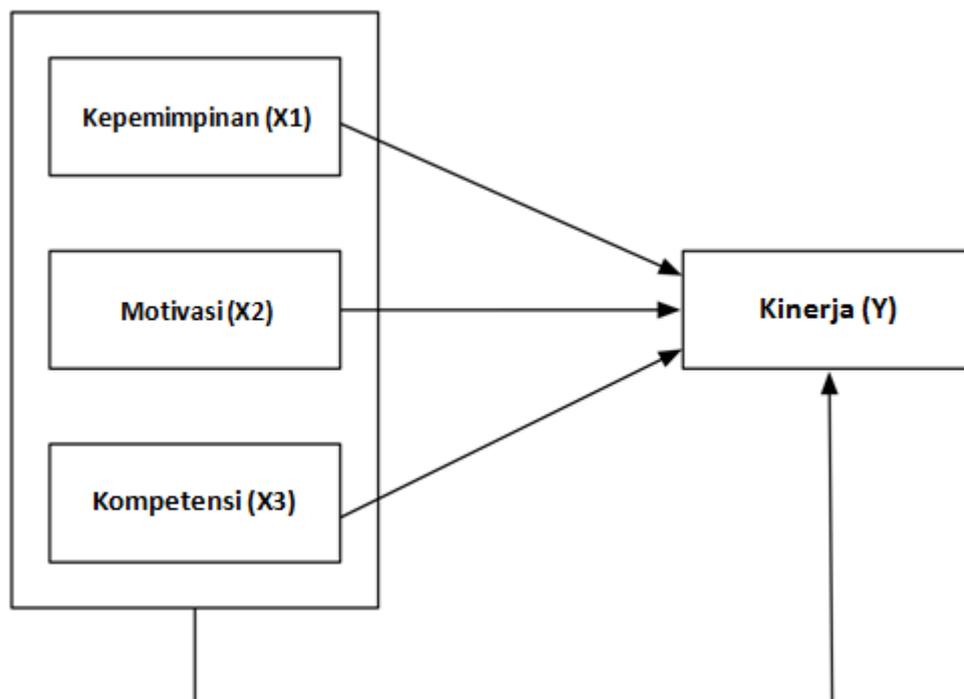
melihat salah satu hasil dari pelaksanaan pekerjaannya saja, melainkan hasil-hasil yang lainnya dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja diukur dengan 6 (enam) dimensinya, yaitu: 1) *Quality*, 2) *Quantity*, 3) *Timeliness*, 4) *Cost effectiveness*, 5) *Need for supervision*, 6) *Interpersonal impact*.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir yang menggambarkan terhadap fenomena yang terjadi sampai dengan penyusunan hipotesis yang didasarkan pada kerangka logikis. Kerangka pemikiran ini yang sangat membantu dan

mempermudah untuk penyusunan riset agar tidak menyimpang dari tema yang telah ditetapkan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir Paradigma Penelitian**  
**Kepemimpinan transformasional, Motivasi dan Kompetensi**  
**terhadap Kinerja karyawan**

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan dalam waktu hampir 3 bulan, dimulai Maret sampai dengan Juni 2015. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner di department Technical - PT. Surya Toto Indonesia Tbk dengan karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, latar belakan pendidikan dan level jabatan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terdapat 40 kuesioner yang dapat diolah disesuaikan dengan cara menentukan sampel menggunakan teori Slovin.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) dan memprediksi variabel tergantung (Y) dengan menggunakan variabel bebas (X). Pengujian satu variabel tergantung dengan satu variabel bebas disebut regresi sederhana. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi berganda (Sarwono, 2012).

Pengujian hipotesis dalam regresi, yang menggunakan bantuan program SPSS 21, didasarkan dengan menggunakan

dua hal yaitu tingkat signifikansi atau probabilitas ( $\alpha$ ) dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Tingkat signifikansi adalah probabilitas melakukan kesalahan yaitu menolak hipotesis ketika hipotesis tersebut benar. Pada umumnya orang menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \dots + e \text{ (Sarwono, 2012)}$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan transformasional

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kompetensi

e = Kesalahan Pengganggu (*error term*)

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk menyatakan seberapa kuat pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap Kinerja pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk- Departement Technical.

**Tabel 1**  
**Analisis Koefisien Determinasi Kepemimpinan,  
 Motivasi, Kompetensi dan Kinerja**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 <sup>a</sup>	,784	,772	,1958

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3  
 Sumber : Hasil *Output* SPSS 21.0

Pada Tabel 1 diketahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.772 atau 77.2%. Disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompetensi menjelaskan sebesar 77,2 % terhadap kinerja yang terjadi, sedangkan sisanya sebesar 22,8 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan kata lain, besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 77.2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8 % dipengaruhi oleh faktor

lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

**Analisis Persamaan Regresi Berganda**

Analisis persamaan regresi berganda dilakukan untuk mengetahui persamaan yang dihasilkan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk- Departement Technical.

**Tabel 2**  
**Analisis Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan Transformasional,  
 Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,194	,365		
	X1	,053	,069	,067	,763
	X2	,958	,099	,850	9,659
	X3	.052	.086	.112	.607

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Hasil *Output* SPSS 21.0

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 21 pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah

$$Y = -0,194 + 0,053 X_1 + 0,958 X_2 + 0,052 X_3$$

Penjelasan tentang garis regresi di atas sebagai berikut :

- a. Konstanta =  $-0,194$  artinya jika tidak kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompetensi maka kinerja karyawan tidak ada atau dengan kata lain karyawan tidak akan menunjukkan kinerja yang diharapkan karena tidak ada pengarahan dari pimpinan, tidak ada motivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak memiliki keahlian
- b. Koefisien kepemimpinan transformasional +  $0,053$  artinya jika motivasi kerja dan kompetensi tidak ada maka apabila kepemimpinan transformasional bersikap demokratis maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0.053$ , demikian sebaliknya.
- c. Koefisien motivasi kerja +  $0.958$  artinya jika kepemimpinan transformasional dan kompetensi tidak ada, maka jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0.958$ , demikian sebaliknya
- d. Koefisien kompetensi +  $0.052$  artinya jika kepemimpinan transformasional

dan motivasi kerja tidak ada dan kompetensi meningkat maka akan meningkatkan kinerja sebesar  $0.052$ , satuan  $X_2$  maka akan meningkatkan kinerja karademikian sebaliknya.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 21, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk di departemen Technical-Divisi Fitting
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk di departemen Technical-Divisi Fitting
3. Kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk di departemen Technical-Divisi Fitting
4. Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk di departemen Technical-Divisi Fitting sebesar  $77,2\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $22,8\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat

dalam penelitian ini.

5. Pengaruh terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan yang diambil, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan hal tersebut dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan aturan pemerintah dan menjalankan konsep reward and punishment dengan konsisten agar motivasi karyawan tidak menurun.
2. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu dicoba secara sampling agar ketiga faktor tersebut menjadi tolok ukur juga dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sehingga untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel responden.

### **Daftar Pustaka**

- Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2006, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Bumi Aksara, Bandung
- Antonius Mintorogo, Msc, 2011, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, STIA-LAN- Jakarta.
- Anikmah, 2008, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo Solo - Skripsi
- Asnawi, 2008, *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*, Studia Press, Jakarta
- Byurs dan Rue ( Sutirso), 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Grup, Jakarta
- Bernardin dan Rusel (Achmad Ruky), 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia, Jakarta
- Herry Tjahjono, 2011 *Culture Based Leadership*, Gramedia – Jakarta
- Hadari Nawawi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Istijanto, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi kerja, dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*, Jakarta, Gramedia

- Jonathan Sarwono,2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Graha Ilmu,Yogyakarta
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi.*, Edisi dua, Terjemahan, McGraw-Hill Companies, Inc., Jakarta, Gramedia
- Munandar, 2008, *Psikologi Industri dan Organisasi*, LPSP3- UI Jakarta
- Robbins, Stephen. P, 2007, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Halida dan Dewi Sartika, Edisi Kelima, Jakarta, PT Gelora Aksara
- Robbins,Stephen.P,2007, *Perilaku Organisasi*,Salemba Empat,Jakarta
- R Palan,2007,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,LPPM, Jakarta
- Rivai,Veitshal,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, Raja Grafindo Jakarta
- Wibowo,2011,*Manajemen Kinerja*,edisi 4, Rajawali Press,Jakarta