

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INKUD AGRITAMA**

**Nur Hamzah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yappas Pasaman Barat (Yappas)

Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : [nurhamzah@gmail.com](mailto:nurhamzah@gmail.com)

**Diterima 20 Maret 2014**

**Disetujui 19 April 2014**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dan melihat pula apakah motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel kepemimpinan (x) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y) dimana koefisien regresinya adalah 0,718 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Namun, nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X) tersebut mengalami penurunan dari 0,718 menjadi 0,430. Variabel motivasi kinerja (I) sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi adalah 0,724 dan tingkat signifikannya sebesar 0,000. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,593 ( $R^2 = 5.93$ ). Dengan kata lain terjadi peningkatan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan adanya variabel intervening (motivasi kerja) sebesar 4.3% atau dari 5.93% menjadi 6.36%. Berarti dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja (I) memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan antara variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi, dan tujuannya tidak terlepas dari peranan organisasi itu sendiri dan peran Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal (Samsudin, 2006).

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Seorang pegawai dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat

diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Robbins (2007) “ *Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of goals*”. Pendapat tersebut memberikan arti bahwa kepemimpinan adalah suatu kepemimpinan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Menurut Wahjosumidjo (2002) dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan tauladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya. Betapa banyaknya variabel arti yang terkandung dalam kata pemimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peran seorang pemimpin organisasi.

Kepemimpinan pun tidak bisa lepas dari pembicaraan manajemen. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan.

Karena masalah-masalah yang dihadapi setiap organisasi bervariasi, maka pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya

kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan tujuan yang dihadapi. Mengatasi masalah yang kompleks ini, suatu organisasi perlu melakukan peningkatan kinerja melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Penilaian kinerja seorang pimpinan dapat dilihat melalui proses kerja karena dalam proses kerja inilah, seorang pemimpin memiliki keinginan untuk berprestasi.

Mengingat pentingnya tuntutan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlansung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (2001), motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2002). Hal itu dapat dilihat dengan para karyawan yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan.

Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti karena tindakan ini mempunyai arti bagi mereka. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan pegawai karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan niscaya pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar.

Dari penjelasan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. INKUD AGRITAMA”

## **BAHAN DAN METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian observasional yang dilakukan bersifat diskriptif Asosiatif yang akan mengungkapkan pengaruh antara variable independent dengan variable dependent.

### **Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Inkud Agritama dengan objek penelitian adalah karyawan PT. Inkud Agritama.

### **Populasi**

Populasi penelitian ini adalah 56 orang. Pada penelitian ini karena jumlah populasi relatif

kecil maka pendekatan untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode survei.

### Sumber dan Metode Pengumpulan Data

- Sumber data primer, yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber penelitian atau lapangan yang diperoleh melalui pengamatan dan pencatatan secara cermat melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat. Data ini merupakan jawaban responden yang akan dianalisis secara sistematis.
- Sumber data sekunder, penelitian meliputi berbagai keterangan yang diperoleh berdasarkan literatur-literatur maupun dokumentasi yang dimiliki Kantor Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Pasaman Barat yang dapat menunjang penelitian ini.

### Pengujian Instrumen

Sebelum instrument digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka dilakukan terlebih dahulu pengujian instrument untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang sah/*valid* dan handal/*reliable* secara empiris. Dengan menggunakan SPSS 16.

### Uji Asumsi Klasik

Setelah data terkumpul selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

### Analisis Regresi Sederhana

Analisa regresi linear sederhana merupakan teknik statistic untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tujuan untuk menggunakan analisis ini adalah untuk melihat pengaruh :

- Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkud Agritama dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b = \text{Koefisien regresi}$$

$$x = \text{Kepemimpinan}$$

- Pengaruh Motivasi Kerja (I) terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkud Agritama dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + bI$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b = \text{Koefisien regresi}$$

$$M = \text{Motivasi Kerja}$$

### Regresi Bertingkat ( *Hierarchical Regresi Analysis* )

Analisis regresi bertingkat (*Hierarchical Regresi Analysis*) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi (motivasi kerja) terhadap hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan PT. Inkud Agritama), Baron Kenny (1986).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Uji Realibilitas

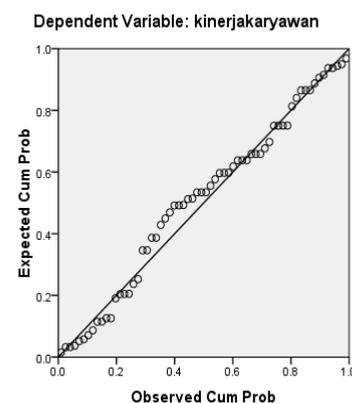
Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena semua indikator berada diatas nilai 0,30. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan reliabel karena *cronbach's alpha* diatas 0,70.

#### Uji Normalitas

Menurut Singgih (2000), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov yaitu :

#### Uji Linearitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

#### Uji Multikolonearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multi kolonearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (Varian Inflation Faktor). Bila angka tolerance > 1 atau nilai VIF > 10, maka terdapat

gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

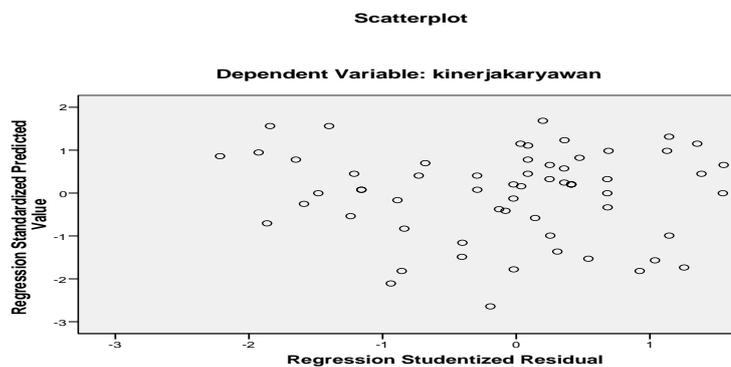
**Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel Bebas	Sig.	Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.095	0.05	Normal
2	Motivasi Kerja (I)	0.120	0.05	Normal
3	Kepemimpinan (X)	0.084	0.05	Normal

**Hasil Uji Linearitas**

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (I)	0.307	3.254
2	Kepemimpinan (X)	0.307	3.254

**Uji Heteroskedastisitas**



Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisa Regresi Linear Sederhana merupakan teknik statistik untuk mengetahui

pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun tujuan ini adalah untuk melihat :

1. Pengaruh Kepmimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Signifikansi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	1.235	0,000
	Kepemimpinan (X)	0,718	0,000
	F	90.485	0,000
	R <sup>2</sup>	0,593	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 1,235 + 0,718$$

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X) adalah 0,718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,005. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkud Agritama” **diterima**.

2. Nilai F ditemukan sebesar 90.485 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkud Agritama.
3. Nilai R<sup>2</sup> (*R square*) ditemukan sebesar 0,593 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan PT. Inkud Agritama sebesar 59,3 %. Sedangkan sisanya sebanyak 40,7% lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja (I) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut :

<b>Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana</b>			
<b>Variabel Terikat</b>	<b>Variabel Intervening &amp; Konstanta</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>Signifikansi</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	1.110	0,001
	Motivasi Kerja (I)	0,724	0,000
	F	82.246	0,000
	R <sup>2</sup>	0,570	

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (I) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bI$$

$$Y = 1.110 + 0,570$$

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (I) adalah 0,570 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha 0,005. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (I) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) penelitian ini yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkud Agritama” **diterima**.
2. Nilai F ditemukan sebesar 82.246 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel moderator yaitu motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkud Agritama.

3. Nilai R<sup>2</sup> (*R square*) ditemukan sebesar 0,570 yang dapat diartikan bahwa variabel moderator yaitu motivasi kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan PT. Inkud Agritama sebesar 57%. Sedangkan sisanya sebanyak 43% lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

### **Analisis Regresi Bertingkat**

Analisis regresi bertingkat (*Hierarchical Regression*) merupakan teknik statistik untuk mengetahui dampak variabel mediasi atau intervening terhadap hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Baron Kenny (1986) terdapat 4 langkah untuk melakukan pengujian dampak variabel Mediasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas harus berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (β harus signifikan)

2. Variabel bebas harus berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening ( $\beta_2$  harus signifikan)
3. Variabel intervening harus berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat ( $\beta_3$  harus signifikan)
4. Mediasi penuh terjadi apabila variabel bebas (kepemimpinan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), setelah dimediasi oleh motivasi kerja (intervening). Sedangkan mediasi parsial terjadi apabila variabel bebas (kepemimpinan) masih berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), tetapi nilai signifikannya mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana tentang pengaruh dimensi Kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (langkah pertama). Ditemukan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian persyaratan pada langkah pertama dalam pengujian pengaruh intervening terpenuhi.

Pengujian pengaruh intervening pada langkah kedua adalah variabel bebas (Kepemimpinan) harus signifikan terhadap variabel intervening (motivasi kerja). Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana ditemukan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (I). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persyaratan langkah kedua dalam uji intervening telah terpenuhi.

Langkah ketiga pengujian mediasi adalah melakukan pengujian atas pengaruh variabel intervening (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil uji regresi linear sederhana tentang motivasi kerja (I) terhadap kinerja karyawan (Y) memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja (I) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian persyaratan ketiga dalam pengujian pengaruh intervening terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji pada langkah pertama, kedua, dan ketiga maka hasil uji intervening dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### Hasil Analisa Regresi Bertingkat

Variabel Terikat	Variabel Bebas dan Intervening	Koefisien Regresi dan Signifikansi			
		Tahap 1	Sig.	Tahap 2	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	1,235	0,000	0,918	0,004
	Kepemimpinan (X)	0,718	0,000	0,430	0,002
	Motivasi Kerja (I)	-	-	0,356	0,004
	$R^2$	0,593		0,636	

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi bertingkat yang diringkas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahap 1:

- a. Variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai koefisien regresinya adalah 0,718 dengan tingkat signifikan adalah 0.000.
- b. Besar pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.593.

Pada tahap 2, pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) setelah intervening atau intervensi oleh variabel motivasi kerja (I) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Kepemimpinan (X) masih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana:
- a. koefisien regresinya adalah 0,430 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Namun, nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X)

tersebut mengalami penurunan dari 0,718 (tahap I) menjadi 0.430 (tahap2).

- b. Variabel motivasi kinerja (I) sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi adalah 0,356 dan tingkat signifikannya sebesar 0,004.
- c. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,636 ( $R^2 = 63.6$ ). Dengan kata lain terjadi peningkatan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,3% atau dari 59,3% menjadi 63,6%.

Berdasarkan uraian diatas dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja (I) memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan antara variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) “dapat **diterima**.”

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, berikut ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inkud Agritama . Artinya semakin baik kepemimpinan di PT. Inkud Agritama, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik kepemimpinan di PT. Inkud Agritama, maka akan semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan dalam bekerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. Inkud Agritama maka semakin meningkat kinerjanya.
4. Motivasi kerja mengintervensi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Inkud Agritama. Artinya kepemimpinan melalui motivasi kerja lebih besar dari pada pengaruh langsungnya terhadap motivasi kerja.

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada PT. Inkud Agritama di Kabupaten Barat atas kesempatan penelitiannya dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman Barat serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2002 . *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan P raktek*, Edisi revisi V, Cet ke-12, Rineka Cipta, Jakarta.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Semarang. Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, A.A.Anwar P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Remaja Rsodakarya.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Penerbit PT. Indeks: Jakarta.

- Rivai, V dan Ella Jauvani Sagala.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen.P, 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, Bahasa Indonesia. PT. Indeks
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method for Business : A Skill Building Approach*.Joh Wiley & Sons .
- Samsudin, sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahjosumidjo, (2002). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Yulk. Gary.A. (2001). *Leadership In Organization*, Prentice-All Inc. New Jersey.