

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PT. INTIBENUA PERKASATAMA

**Martin, S.E., M.M.**

Komputer Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M  
Jl. Iskandar Muda No. 3-CDEF Medan, Sumatera Utara  
E-mail : [m4rt1n.myrafa@gmail.com](mailto:m4rt1n.myrafa@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji: (1) pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai; (2) pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai; (3) pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Intibenua Perkasatama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 75 orang. Metode penelitian dengan menggunakan Assositif. Instrumen penelitian adalah angket/ kuesioner dengan model skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda pada taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ . Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas, linearitas dan independensi antar variabel bebas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Hasil uji koefisien determinasi sekitar 49,4% dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap variabel motivasi kerja pegawai. Sisanya 50,6% adalah dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti budaya organisasi, teknologi, lingkungan dan lain sebagainya. Performa gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan oleh pegawai dengan menyesuaikan pihak manajemen. Pihak pimpinan diharapkan dapat sinergi dengan cara melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Pelatihan sesuai dengan asas kebersamaan, layak dan adil, agar pelatihan yang ditugaskan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya. Motivasi kerja para pegawai harus dipelihara dan ditingkatkan dengan memberikan perlakuan yang adil. Pemberian pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk memaksimalkan produktivitas kinerja pegawai.

**Kata Kunci** : *Gaya, Kepemimpinan, Kerja, Motivasi, Pelatihan.*

### I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menghadapi banyak tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Banyaknya lowongan pekerjaan setiap minggu pada media massa diikuti dengan tingkat keluar masuk pegawai (*turn over*) yang berkenaan dengan perampingan organisasi, keanekaragaman tenaga kerja, kekurangan akan tenaga kerja ahli pada berbagai perusahaan dan hal-hal lainnya. Peran yang demikian menuntut tingkat kemampuan, dedikasi maupun profesionalisme.

Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dan teknologi. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun perusahaan.

Pada prakteknya, orang bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya, sering dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan perusahaan serta adanya pemberian pelatihan bagi pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan, dapat mempengaruhi pegawainya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan diinginkannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kebijakan pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai motivasi kerja yang maksimal, penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan itu, maka peranan pemimpin untuk menciptakan motivasi kerja pegawai yang tinggi yang merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan.

Hal tersebut memberi arti, bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan memiliki faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Penerapan kebijakan gaya kepemimpinan dan pelatihan pegawai sangatlah berhubungan dengan motivasi kerja pegawai, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai agar mereka bisa bekerja sama secara efektif.

Berdasarkan permasalahan tersebut bahwa kurangnya motivasi kerja pada diri pegawai tersebut sehingga diperlukan ketegasan dari pimpinan terhadap pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai sehingga pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi.

Dengan demikian apabila seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan ditambah dengan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka akan memungkinkan melahirkan para pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2008:930) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Sedangkan Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:275), motivasi yaitu keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

#### 2.1.1 Proses dan Teori Motivasi

Timbulnya proses terjadinya motivasi dalam memenuhi kebutuhan merupakan dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Ranupandojo dan Husnan (2006:198) mengatakan dalam proses motivasi terdapat empat komponen terjadinya motivasi antara lain adalah kebutuhan, dorongan, tindakan dan kepuasan.

Didalam teori Maslow seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Hierarki atau Jenjang Kebutuhan Manusia

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*)  
Bagian ini terdiri dari kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kesehatan dan lain-lain.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*)  
Bagian ini terdiri dari kebutuhan perlindungan dari bahaya, ancaman dan sebagainya.
3. Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness*)  
Bagian ini terdiri dari kebutuhan akan cinta kasih, kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan kelompok dan rasa kekeluargaan.
4. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*Esteem or Status Needs*)  
Bagian ini terdiri dari kebutuhan kehormatan diri dan berpartisipasi.
5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)  
Bagian ini terdiri dari penyelesaian pekerjaan secara kreativitas dan mengembangkan diri.

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Saydan dalam Sayuti (2006:148), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

A. Faktor Internal, terdiri dari:

1. **Kematangan Pribadi**  
Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.
  2. **Tingkat Pendidikan**  
Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya
  3. **Keinginan dan Harapan Pribadi**  
Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
  4. **Kebutuhan**  
Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.
  5. **Kelelahan dan Kebosanan**  
Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.
  6. **Kepuasan Kerja**  
Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang.
- B. Faktor eksternal terdiri dari:**
1. **Kondisi Lingkungan Kerja**  
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
  2. **Kompensasi yang Memadai**  
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.
  3. **Supervisi yang Baik**  
Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut.
  4. **Ada Jaminan Karir (penghargaan atas prestasi)**  
Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.
  5. **Status dan Tanggung Jawab**  
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja.
  6. **Peraturan yang Fleksibel**  
Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

### **B. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Toha (2007:9), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Sedangkan Miftah Thoha (2007:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Kartini Kartono (2008:34), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### C. Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut Siagian dalam Lubis (2008:28), definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerjaseseorang atau sekelompok orang.

Sedangkan Mondy, (2008:210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang siap pakai, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

### Definisi Operasional

Variabel	Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.	1. Sifat, 2. Kebiasaan, 3. Temperamen, 4. Watak, 5. Kepribadian.
Pelatihan	Bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.	1. Pendidikan 2. Prosedur Sistematis 3. Keterampilan teknis 4. Mempelajari pengetahuan 5. Mengutamakan praktek dari pada teori.
Motivasi Kerja	Keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.	1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel.

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,870	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,936	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,850	0,6	Reliabel

#### A. Uji Analisis Data

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda dengan variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja guru dan variabel independen (X) yaitu variabel budaya organisasi dan kompensasi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	15,674	7,350	
Gaya Kepemimpinan	0,446	0,061	0,633
Pelatihan	0,254	0,117	0,187

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$= 15,674 + 0,446X_1 + 0,254X_2$$

Adapun makna dari persamaan regresi berganda ini adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 15,446 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan maka motivasi kerja pegawai pada PT. IntiBenua Perkasatama akan tetap sebesar 15,674
- Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,446 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,446
- Koefisien pelatihan sebesar 0,254 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,254.

## B. Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Uji parsial (uji-t) pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja pegawai ( $Y$ ). Secara umum derajat signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ .

Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{sig} > \alpha = 0,05$
- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{sig} < \alpha = 0,05$

Output hasil analisa Uji-t untuk masing-masing variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	t	Sig.
(Constant)	2,133	0,036
Gaya kepemimpinan	7,327	0,000
Pelatihan	2,165	0,034

Berdasarkan tabel data diatas, dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari uji parsial (uji-t) sbagai berikut :

- Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Intibenua Perkasatama dengan nilai  $t_{hitung}=7,327$  dan nilai  $t_{tabel}=1,993$  atau ( $7,327 > 1,993$ ) dengan perolehan sig  $0,036 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di PT.Intibenua Perkasatama. Perihal tersebut memberi arti bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada PT.Intibenua Perkasatama.
- Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Intibenua Perkasatama dengan nilai  $t_{hitung} = 2,165$  dan nilai  $t_{tabel} = 1,993$  atau ( $2,165 > 1,993$ ) dengan perolehan sig  $0,034 < 0,05$ . Hal ini tersebut menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pelatihan dengan motivasi kerja pegawai pada PT.Intibenua Perkasatama. Perihal tersebut memberi arti bahwa pelatihan mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada PT.Intibenua Perkasatama.

### Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (uji-F) digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. kriteria pengambilan keputusannya:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$ ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Output hasil analisis uji-F untuk keseluruhan variabel independen tabel berikut :

ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1531,879	2	765,939	35,119	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1570,308	72	21,810		
	Total	3102,187	74			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan tabel data diatas, menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 35,119 dan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,12 atau  $(35,119 > 3,12)$  dengan perolehan sig 0,000  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y) di PT.Intibenua Perkasatama. Perihal tersebut menunjukkan jika secara simultan gaya kepemimpinan dan pelatihan mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan motivasi kerja dan demikian sebaliknya.

#### Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja di PT.Intibenua Perkasatama. Dalam hal ini dipergunakan korelasi berganda dan dengan melihat Adjust R-Square akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,703 <sup>a</sup>	0,494	0,480	4,67010

a. Predictors: (Constant), pelatihan, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan tabel data diatas, diperoleh nilai Adjust R-Square sebagai koefisien determinasi. Nilai koefisien korelasi berganda adalah 0,494 atau 49,4% yang menunjukkan bahwa sekitar 49,4% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Sisanya 50,6% adalah dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti budaya organisasi, teknologi, lingkungan dan lain sebagainya..

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil dan pembahasan diatas adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT.Intibenua Perkasatama. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja pegawai pada PT.Intibenua Perkasatama. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja di PT.Intibenua Perkasatama.
2. Adanya pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai di PT.Intibenua Perkasatama. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja pegawai pada PT.Intibenua Perkasatama. Artinya semakin baik pelatihan maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja pegawai di PT.Intibenua Perkasatama.
3. Adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan pelatihan secara bersamaan terhadap motivasi kerja pegawai di PT.Intibenua Perkasatama. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin meningkatnya pelatihan, maka semakin tinggi profesional seorang pegawai akan semakin baik motivasi kerja pegawai di PT.Intibenua Perkasatama.
4. Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tersebut, nilai korelasi parsial dari variabel gaya kepemimpinan yang paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Sehingga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Intibenua Perkasatama.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adair, Jhon, 2007, *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*, Binarupa Aksara: Jakarta,
- Dessler, Gary, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj, Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu, Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang,
- Ghozali, Imam, 2006, *Structural Equation Modeling: Teori Konsep dan Aplikasi Dengan Program LISREL 8,54*, Badan Penerbit UNDIP
- Handoko T.Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu Sp, 2006, *Dasar-dasar, Pengertian, dan Masalah Dalam Manajemen*, Bumi aksara, Edisi Revisi : Jakarta,
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, Remaja Rosda Karya: Bandung,
- Mondy, R, Wayne, Noe, RM & JB, 2008, *Human Resources Management*, Pearson Prentice-Hall, New Jersey,
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*,
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2003, *Human Resource Management*, International Edition, The McGraw-hill Companies, Inc, New York
- Pusat Bahasa, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Randupandojo, Suad Husnan, 2006, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sayuti, 2006, *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama,
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara
- Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: PT Malta Printindo
- Sofyandi Herman & Garniwa Iwa, 2007, *Perilaku Organisasional*, Cetakan Ke-1, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabet, Cetakan Kesepuluh, Bandung
- Sudjana, Nana, 2006, *Teknologi Pengajaran*, Jakarta: Rieneka Cipta
- Thoha, Miftah, 2007, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Penerbit PT, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Umar, Husein, 2008, *Riset SDM Dalam Organisasi*, Edisi Revisi Jakarta: PT, Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta