

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

PT. ANTARMITRA SEMBADA PALEMBANG

SKRIPSI



Nama : Muhammad Nur

NIM : 212016136

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PT. ANTARMITRA SEMBADA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Nur

NIM : 212016136

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : Muhammad Nur

NIM : 212016136

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

PT. Antaramitra Sembada Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juni 2020



Muhammad Nur

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja PT. Antaramitra
Sembada Palembang.

Nama : Muhammad Nur
NIM : 212016136
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

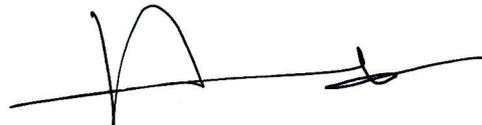
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I



Zuhriyah, Hj. S.E., M.Si
NIDN : 0018105606

Pembimbing II



Gumar Herudiansyah, S.E., M.M
NIDN : 0202039203

Mengetahui,

Dekan
d.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zafcha Lrhandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Persembahan dan Motto

Disetiap masalah hidup yang kita jalani pasti memiliki makna, baik itu untuk kehidupan selanjutnya atau untuk menjadi pelajaran saat itu, jadi kita harus menikmati proses kehidupan susah maupun senang

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah Subhanahu wa ta'ala.

Kupersembahkan teruntuk orang-orang yang ku sayangi :

- Ayah Tercinta (Alm) Yunisar dan Ibu tercinta Lia Maryani, motivasi terbesar ku untuk menyelesaikan pendidikan S1. yang selalu memberikan dukungan doa dan semangat dalam menjalani kehidupan.
- Saudara laki-laki ku yang tercinta.
- Dosen Pembimbingku Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si dan Bapak Gumar Heruiansyah, S.E.,M.M.
- Keluarga besarku.
- Sahabat dan teman ku yang ku cintai dan sayangi.
- Almamter Kebanggaanku.

Prakata

Puji Syukur Kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala atas segala berkat dan Rahmatnya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja PT. Antarmitra Sembada Palembang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada ayah (Alm) Yunisar dan ibu Lia Maryani yang telah memberikan motivasi dan doa yang tak pernah henti.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.M selaku Ketua Prodi Manajemen 2016-2020.
4. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen 2020-2024
5. Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si dan Gumar Heruiansyah, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Pemimpin dan karyawan PT. Antarmitra Sembada Palembang.

7. Sahabat dan teman tercinta terkhususnya Ria Barokah, Rosvina, Winda, Dede, Deni, Danil, Yopan, Ramod, Nadir, Ejak, Ridwan, Juanda dan Posko 224 KKN UMP Ke-53 Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan.

Semoga pembaca dapat memaklumi dan semoga bermanfaat bagi pembaca.

Penulis

(Muhammad Nur)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Persembahan dan Motto.....	iv
Prakata.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Lampiran.....	ix
Abstrak	x

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	29

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Data yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian.....	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	59
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.I	Hasil Penjualan.....	6
Tabel III.1	Oprasional Variabel.....	32
Tabel III.2	Kerangka Sampel.....	34
Tabel IV.1	Uji Validasi.....	43
Tabel IV.2	Uji Realibilitas.....	44
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	46
Tabel IV.6	Tabel Kinerja.....	47
Tabel IV.7	Tabel Kepemimpinan.....	49
Tabel IV.8	Tabel Motivasi.....	51
Tabel IV.9	Analisi Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV.10	Uji f.....	54
Tabel IV.11	Uji t.....	55
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Jadwal Penelitian

Lampiran Kuesioner

Lampiran Surat Pernyataan Selesai Melakukan Riset Penelitian

Lampiran Data dan Hasil Pengolahan Data

Lampiran Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran Sertifikat TOEFL

Lampiran Sertifikat AIK

Lampiran Plagiarism Checker X Originality Report

Lampiran Biodata Penulis

ABSTRAK

Muhammad Nur/ 212016136/ 2020/ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Antarmitra Sembada Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja PT. Antarmitra Sembada Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja PT. Antarmitra Sembada Palembang. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 89 orang karyawan PT. Antarmitra Sembada Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PT. Antarmitra Sembada Palembang. 2) tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Antarmitra Sembada Palembang. 3) ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja PT. Antarmitra Sembada Palembang.

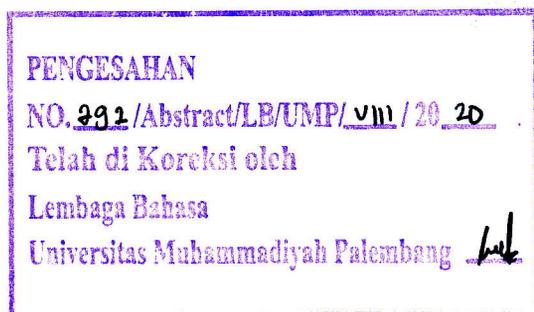
kata kunci : Kepemimpinan , Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACT

Muhammad Nur / 212016136/2020 / The Influence of Leadership and Motivation on the Performance of PT. Antarmitra Sembada Palembang / Human Resources Management.

The formulation of the problem in this study was there an influence of leadership and motivation on the performance of PT. Antarmitra Sembada Palembang. The purpose of this research was conducted to measure the influence of leadership and motivation on the performance of PT. Antarmitra Sembada Palembang. Type of this research was associative. The samples used 89 employees of PT. Antarmitra Sembada Palembang with cluster sampling method. The data used in this study were primary and secondary data. The Data collection methods were interviews and questionnaires. The technique for analysis the data was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that 1) there was a leadership influence on the performance of PT. Antarmitra Sermbada Palembang. 2) there was no influence of motivation on the performance of PT. Antarmitra Sembada Palembang. 3) there was an influence of leadership and motivation on the performance of PT. Antarmitra Sembada Palembang.

Key words: Leadership, Motivation and Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. (Senamo, 2002).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perusahaan-perusahaan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing. Membentuk sumber daya manusia (SDM) yang handal didalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai dengan yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Pengatuhan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya.

SDM merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (Personalia, kepegawanian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan kerya (rasio, rasa, dan karsa). semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya tekologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan

memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Berpegang pada definisi tersebut diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998: 15). dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

Tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional, termasuk organisasi bisnis. Siagian (2002), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi

tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi untuk bekerja sangat penting untuk tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo, 2001).

PT. Antarmitra Sembada didirikan pada 15 september 1990 sebagai distributor untuk PT. Pharos Indonesia milik sekelompok Pharos / Novell / Etercon / Century / Medicastore. Pada tahun 2000 PT Antarmitra Sembada membentuk dua tim pemasaran, yaitu tim pemasaran layanan kesehatan & tim pemasaran OTC. Seiring perkembangannya PT. Antarmitra Sembada tidak hanya berurusan dengan produk farmasi, tetapi juga perawatan kesehatan dan persediaan medis untuk mendukung kelancaran logistiknya, perusahaan memiliki dua gudang di, di Jakarta (untuk mencakup wilayah Indonesia barat) dan Surabaya (untuk mencakup wilayah Indonesia timur) dimulai dengan hanya satu kantor cabang, sejak Mei 2011, perusahaan memiliki 27 cabang di seluruh Indonesia. Alamat Jalan Letnan Hadin No. 1867 RT.30 RW.11 Kelurahan 20 Ilir Palembang.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Penjualan Obat PT. Antarmitra Sembada pada
Tahun 2013 - 2017

Tahun	Penjualan (unit)
2013	44, 450 unit
2014	45, 600 unit
2015	43, 450 unit
2016	41, 350 unit
2017	39, 270 unit

Sumber: Data PT. Antaramitra Sembada, Tahun 2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan pada PT. Antarmitra Sembada cenderung mengalami penurunan, meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2014 tetapi pada tahun 2015-2017 mengalami penurunan secara terus menerus. Lalu hasil wawancara bersama Supervisor sebagai berikut:

Kinerja karyawan pada PT. Antarmitra Sembada belum maksimal karena menurutnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti karyawan mengirim barang yang terlambat tidak sesuai dengan permintaan waktu yang telah ditentukan konsumen hal ini karena kurangnya kendaraan yang diberikan kepada setiap karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Dengan demikian terjadinya penurunan penjualan mengakibatkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya berkurang sehingga menurunnya kinerja karyawan, karyawan yang dimaksud adalah karyawan tetap.

PT. Antarmitra Sembada dapat dilihat dari kebiasaan pimpinan yang mengambil keputusan hanya sepihak dan memaksakan kehendaknya sendiri sehingga bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, dan ide hal ini dikarenakan pemimpin yang bersifat otoriter sehingga hubungan yang serasi dan komunikasi yang baik tidak berjalan.

PT. Antaramitra Sembada kurangnya fasilitas udara dan dapat terlihat dari peralatan-peralatan kerja serta kurangnya fasilitas seperti AC dan kipas angin yang mengakibatkan ruang kerja menjadi sedikit panas, selain ruang kerja yang panas dan kelembaban udara yang di ruangan kerja tidak memadai sehingga membuat karyawan yang sedang berkerja merasa kurang nyaman, selain itu hubungan antara karyawan tidak berjalan dengan baik, dilihat dari seringnya terjadi pertikaian antara karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja PT. Antaramitra Sembada Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja PT. Antaramitra Sembada Palembang?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja PT. Antaramitra Sembada Palembang?

3. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PT. Antarmitra Sembada Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja PT. Antaramitra Sembada Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja PT. Antaramitra Sembada Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PT. Antaramitra Sembada Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran terhadap praktek dan teori-teori yang didapatkan selama waktu perkuliahan dan menambah wawasan penulis mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi almamater

Hasil penelitian dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya pada penelitian yang memiliki topik dan pembahasan yang sama.

3. Bagi perusahaan

Membantu perusahaan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fydayeen, Masjaya, Cathas Teguh Prakoso. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian hukum sekretariat daerah kota samarindah. (Online), (<https://ar.mian.fisip-unmul.ac.id>, diakses 16 mei 2020).
- Edy Sutirno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Surabaya.
- Elizabeth O'Leary. 2005. *Kepemimpinan*. ANDI Yogyakarta. Yogyakarta.
- Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerti Yasa. 2017. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada direktorat jendral adminisitrasi dan keuangan kementerian estatal Timor leste. (Online), (<https://ojs.unud.ac.id>, diakses 16 mei 2020).
- Iqbal Hasan. 2010. *Statistik 2*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Moderiono. 2011. *Indikator Kinerja Utama*. Rajawali Pers. Surabaya.
- Rachmi yulianti. 2017. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata propinsi banten. (online) (<https://e-jurnal.lppmunsera.org>, diakses 16 mei 2020).

Rayahu Saputri, Nur Rahma Andayani. 2018. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen production di PT. Cladtek BI-Metak Manufacturing Batam. (online). (<https://jurnal.polibatam.ac.id>, diakses 16 mei 2020).

Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.

SyazhashahPutra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga. 2015. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai studi pada lembaga dewan kawasan perdagangan bebas pelabuhan bebas batam bintang karimun. (online), (<https://jurnal.polibatam.ac.id>, diakses 16 mei 2020).

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.