PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJA PRAYA PERSADA PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Emi Wahyuni

NIM : 212016040

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJA PRAYA PERSADA PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Emi Wahyuni

NIM : 212016040

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Emi Wahyuni

NIM : 212016040

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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

METERAI TEMPEL

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Emi Wahyuni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang

Nama	: Emi Wahyuni
NIM	: 212016040
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Fitantina, S.E., M.Si	Yudha Mahrom, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301	NIDN: 0221036902

Mengetahui
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Zaleha Trihandayani,S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Dipindai dengan CamScanner

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkannya menuju jalan ke surga

(H.R. Muslim)

يُحِبُّ ا للَّهُ الْعَامِلَ إِذَاعَمِلَ أَنْ تُحْسِنَ .رواه الطز ان نى

"Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik"

(H.R. Thabrani)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

- ***Kedua orang tuaku Ayahanda Irawan dan Ibunda Solha Nirmala***
- ***Saudara Perempuanku Shinta Devi, S.Pd dan Saudara Laki-Lakiku Diki Setia K***
- ***Sahabatku Edwar Dwi Saputra, S.Kom dan Chrismelinda, S.H***

PRAKATA

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maja Praya Persada Palembang.** Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orang tuaku tercinta Ayahanda Irawan dan Ibunda Solha Nirmala, Saudara-saudara tercinta perempuanku Shinta Devi, S.Pd dan saudara laki-lakiku Diki Setia Kurniawan ,Sahabatku Chrismelinda dan Edwar Dwi Saputra dan teman-teman seperjuanganku Luluk, Desma, Budi, Via, Adit, Dede, Enggal Aldi dan seluruh keluarga besarku.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Fitantina, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Terima Kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Sumbangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai

pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Maret 2020

Emi Wahyuni

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DATAR ISI ix

HALAMAN DAFTAR TABEL xi

HALAMAN DAFTAR GAMBAR xii

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xiii

ABSTRAK xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 7

B. Penelitian Sebelumnya 20

C. Kerangka Pemikiran 22

D. Hipotesis 22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 23

B. Lokasi Penelitian 24

C. Operasional Variabel 24

D. Populasi dan Sampel 25

E. Data yang Diperlukan 27

F. Metode Pengumpulan Data 27

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 35

B. Pembahasan Hasil Penelitian 57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 61

B. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel 24

Tabel III.2 Populasi dan Sampel 26

Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja 39

Tabel IV.2 Uji Validitas Gaya kepemimpinan 41

Tabel IV.3 Uji Validitas Motivasi 42

Tabel IV.4 Uji Reliabilitas 44

Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45

Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 45

Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 46

Tabel IV.8 Kinerja Karyawan (Y) 47

Tabel IV.9 Gaya Kepemimpinan (X1) 49

Tabel IV.10 Motivasi Kerja (X2) 51

Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda 53

Tabel IV.12 Uji Determinasi 55

Tabel IV.13 Uji F 56

Tabel IV.14 Uji t 57

Tabel IV.15 Perbandingan Penelitian Terdahulu 60

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

ABSTRAK

Emi Wahyuni/212016040/2020/ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Maja Praya Persada Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang. Populasi dalam penelitian ini 85 orang karyawan, dengan sampel berjumlah 45 responden, Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maja Praya Persada Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Penelusuran Literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. 1) Hasil persamaan Regresi Linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan dan pengaruh negatif motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang. 2) Hasil Uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan motivasi secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang. 3) Hasil Uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang. 4) Hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya sumbangan kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang sebesar 34,2%. Sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi variabel lainnya tidak termasuk di dalam penelitian ini. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi

Abstract

Emi Wahyuni / 212016040/2020 / The Influence of Leadership Style and Motivation on Employees' Performance of PT Maja Praya Persada Palembang.

The formulation of the problem in this study were there any an influence of leadership style and motivation on the performance of employees of PT. Maja Praya Persada Palembang. The population in this study was 85 employees, with a sample of 45 respondents. This study was conducted with the aim to know the influence of leadership style and motivation on employee's performance of PT. Maja Praya Persada Palembang. This type of research was associative. Sample taken by using Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The method of collecting data that used through a questionnaire and literature research. The technique of analysis data that used was Multiple Linear Regression Analysis. The hypothesis of F and t- test, as well as the Coefficient of Determination. 1). The results of the multiple Linear Regression equation showed that there was a positive influence of leadership style and a negative influence of motivation on the performance of the employees of PT. Maja Praya Persada Palembang. 2) The result of F test showed that there was a significant influence of leadership style and motivation together on the performance of the employees of PT. Maja Praya Persada Palembang. 3) The result of t-test showed that there was a significant influence of leadership style on employee's performance and there was no significant influence of motivation on the employees' performance of PT. Maja Praya Persada Palembang. 4) The results of the coefficient of determination can be seen that the contribution of leadership style, work motivation to employee work performance of PT. Maja Praya Persada Palembang at 34.2%. While, the remaining 66.8% influenced by other variables not included in this study. The results showed that there was an influence of leadership style and motivation on the performance of employees of PT. Maja Praya Persada Palembang.

Keywords: *Employees' Performance, Leadership Style, Motivation*

PENGESAHAN
NO.365/Abstract/LB/UMP/VIII/2020
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

Dipindai dengan CamScanner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik dan Peranan manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia-manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa ke masa.

Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka perusahaan membutuhkan penilaian kinerja karyawannya.

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya motivasi yang dilakukan dalam suatu perusahaan atau program yang lebih baik maka mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, sehingga kerja karyawan terlihat sukses dengan diberikannya motivasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka

dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Motivasi sangat berkaitan dengan kepemimpinan di suatu perusahaan, dengan adanya kepemimpinan yang tegas di dalam suatu perusahaan maka terbentuklah sikap, sifat dan karakteristik seorang pegawai.

Menurut Simamora (2011:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektivitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan).

Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin sering kali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sedangkan Pengertian Kepemimpinan menurut Dubrin (2011:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang

dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Di sisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Armstrong (2012) dalam Sudarmanto (2012:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkannya motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut

Weiner yang dikutip Elliot et al. (2012:116), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak di dalam lingkungan kerja, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2011:23), Motivasi dapat diartikan sebagai seseorang yang dorongan internal dan eksternal dalam diri diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat dorongan dan kebutuhan harapan dan cita-cita penghargaan dan penghormatan.

PT. Maja Praya Persada Palembang adalah badan usaha yang bergerak di bidang kontraktor. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang, bahwa terdapat ketidakberhasilan kinerja karyawan yang tidak didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang kurang baik dan motivasi kerja di PT. Maja Praya Persada. Pernyataan dari PT. Maja Praya Palembang tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik, di mana sosok kepemimpinan Supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para PT. Maja Praya Persada Palembang salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan PT. Maja Praya Palembang sedikit rendah, disebabkan karena dari kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir

dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja karyawan rendah.

Kepemimpinan dan Motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern di mana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Selanjutnya, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti kepemimpinan, dan motivasi. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maja Praya Persada Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maja Praya Persada

Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi PT. Maja Praya Persada Palembang dalam mengatasi masalah mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja.

2. Bagi Penulis

   Penulisan ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai Sumber Daya Manusia khususnya tentang kinerja karyawan dan kepemimpinan yang baik di PT. Maja Praya Persada Palembang.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutsisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Kharisma Putra Utama

Eko Yuliawan (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Bussines Economic.
Sumber: https://www.researchgate.net/publication/322993647

Iqbal Hasan (2013). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif).* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Jelita Caroline Inaray (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AMANAH FINANCE DI Manado.* Jurnal Bussines Economic,
Sumber: https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/12559/12131

Kartini Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormalitu?.* Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Mudjiran dan Siti Noor Hdayati (2013), *Pengaruh Kepemimpinan Dan MotivasiTerhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bandung.* Jurnal Bussines Economic,
Sumber : https://www.academia.edu/27935349

Program Strata Satu (2018). *Pedoman Penulisan Usulan dan Skipsi.* Palembang : Fakultas Ekomoni dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Rusdy A. Rivai (2012). *Manajemen*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia.

Sugiyono. (2013) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung; Alfabeta.

Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif & RND.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.