

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEPARTEMEN OPERASIONAL
PT. KERETA API INDONESIA PALEMBANG**

Skripsi



Nama : Aditiah Pratiyaksa

Nim : 212013137.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2017

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEPARTEMEN OPERASIONAL
PT. KERETA API INDONESIA PALEMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Aditiyah Pratiyaksa

Nim : 212013137.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aditiyah Pratiyaksa

Nim : 212013137.M

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, 08 februari 2017



Aditiyah Pratiyaksa

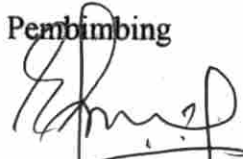
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap
Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional
PT. Kereta Api Indonesia Palembang
Nama : Aditiah pratiyaksa
NIM : 212013137M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 06 Februari 2017

Pembimbing



Ervita Safitri, S.E., M.Si.
NIDN: 0225126801

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN: 0216057001

Motto dan Persembahan

Memulai dengan penuh keyakinan

Menjalankan dengan penuh keikhlasan

Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan

Dengan Cinta dan Do'a

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus

Kepada :

- *Allah SWT Atas Ridhonya*
- *Rasulullah ku Muhammad SAW*
- *Ayahku Wardi*
- *Ibuku Sofiah*
- *Saudaraku Dian Mevirina dan Mitra Yuliana*
- *Bapak / Ibu Dosen, Guru semua yang Mendidik
dan Menasehatiku*
- *Almamaterku yang Kubanggakan*
- *Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
Angkatan 2013 serta teman-teman KKN Posko
148 dan Sahabat Seperjuanganku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN OPERASIONAL PT. KERETA API INDONESIA PALEMBANG yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen SDM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan 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. H. Fauzi Ridwan, M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Ervita Safitri, S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak H. Drs. Aly Abdurrahman, M.Si, selaku Pembimbing Akademi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Kedua Orang Tua ku tercinta terima kasih banyak atas doa dan semangat kalian berdua yang tulus untuk saya demi mendapatkan gelar sarjana, jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, serta menjadi anak-anak yang sukses.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP Angkatan 2013 serta teman-teman KKN Posko 148 dan Sahabat Seperjuanganku Kuliah telah menyupport ku untuk mendapatkan gelar sarjana, tanpa kalian ini tidak ada artinya.
9. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang selalu ada dibelakangku yaitu : Kurniadi, Arief Nurrahmandan, Marwan Suwanda, Andre Subakti, Novi Fitriana, Julian Ashariandi, Zulmi, M Rizki Febrian, Satria, Maulina Agustita, Riri Dahanti, Edi, Ica sapitri, Darmawi, Safna, sahabat-sahabat lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 08 februari 2017



Adityah Pratiyaksa

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PRAKATA..... | v |
| HALAMAN DAFTAR ISI | viii |
| HALAMAN DAFTAR TABEL | x |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| ABSTRACK | xv |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA..... | 7 |
| A. Penelitian Sebelumnya | 7 |
| B. Landasan Teori | 8 |
| 1. Kinerja..... | 8 |
| 2. Motivasi..... | 12 |
| 3. Kepemimpinan | 18 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 21 |
| A. Jenis Penelitian..... | 21 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 22 |

| | |
|--|-----------|
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 22 |
| D. Populasi dan Sampel | 23 |
| E. Data yang Diperlukan..... | 24 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 24 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis..... | 24 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 32 |
| A. Hasil Penelitian..... | 32 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 47 |
| BAB V. SIMPULAN DAN SARAN..... | 67 |
| A. Simpulan..... | 67 |
| B. Saran..... | 67 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel III.1. Operasional Varibel | 22 |
| Tabel III.2. Jumlah Karyawan | 23 |
| Tabel IV.1. Hasil Responden Berdasarkan Usia..... | 42 |
| Tabel IV.2. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 43 |
| Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 44 |
| Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Masa Bekerja..... | 45 |
| Tabel IV.5. Hasil Responden Berdasarkan Jabatan..... | 46 |
| Tabel IV.6. Hasil Uji Validitas Motivasi..... | 47 |
| Tabel IV.7. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan..... | 48 |
| Tabel IV.8. Hasil Uji Validitas Kinerja | 49 |
| Tabel IV.9. Hasil Uji Realibilitas | 49 |
| Tabel IV.10. Hasil Tanggapan Responden | 50 |
| Tabel IV.11. Hasil Tanggapan Responden | 51 |
| Tabel IV.12. Hasil Tanggapan Responden | 51 |
| Tabel IV.13. Hasil Tanggapan Responden | 52 |
| Tabel IV.14. Hasil Tanggapan Responden | 53 |
| Tabel IV.15. Hasil Tanggapan Responden | 53 |
| Tabel IV.16. Hasil Tanggapan Responden | 54 |
| Tabel IV.17. Hasil Tanggapan Responden | 55 |
| Tabel IV.18. Hasil Tanggapan Responden | 55 |
| Tabel IV.19. Hasil Tanggapan Responden | 56 |
| Tabel IV.20. Hasil Tanggapan Responden | 57 |
| Tabel IV.21. Hasil Tanggapan Responden | 57 |
| Tabel IV.22. Hasil Tanggapan Responden | 58 |
| Tabel IV.23. Hasil Tanggapan Responden | 59 |
| Tabel IV.24. Hasil Tanggapan Responden | 59 |
| Tabel IV.25. Analisis Regresi Linear Berganda..... | 60 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV.26. Hasil Uji F (Simultan)..... | 62 |
| Tabel IV.27. Hasil Uji T (Parsial)..... | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar IV.1. Struktur Organisasi Perusahaan..... | 38 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Hasil Data Karakteristik Responden
- Lampiran : Kisi-Kisi Angket
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Frekuensi Tanggapan Responden
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kepemimpinan
- Lampiran : Hasil Uji Validitas KinerjaKaryawan
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas KinerjaKaryawan
- Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)
- Lampiran : Surat Keterangan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Sertifikat KKN
- Lampiran : Berita Acara
- Lampiran : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran : Biodata Penulis
- Lampiran : Tabel r, t, F

ABSTRAK

Aditiyah Pratiyaksa/21.2013.137.M/2017/ **Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen operasional PT. Kereta Api Indonesia. Tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen operasional PT. Kereta Api Indonesia. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuesioner yang diisi oleh responden. Metode analisi data yang digunakan analisis kuantitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji F(uji bersama-sama), dan uji T (uji parsial).

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang penelitian lakukan pada variabel Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y=7,658+0,287X_1+0,436X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (10,896) > F_{tabel} (4,04)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara rinci hasil uji t yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} (3,066) > t_{tabel} (2,010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} (2,943) > t_{tabel} (2,010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Aditiyah Pratiyaksa/21.2013.137.M/2017/ **The influence of Motivation and Leadership on the Employees performance in operational department of PT. Kereta Api Indonesia.**

Formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of Motivation and Leadership on the Employees performance in operational department of PT. Kereta Api Indonesia. The objective of this study was to find out the influence of Motivation and Leadership on the Employees performance in operational department of PT. Kereta Api Indonesia. This study was associative research that correlate two variables or more.

The sample of this study was 50 employees. The data used in this study was primary data; the results of questionnaire that were filled by the responders. The methods for collecting the data used in this study were quantitative analysis, validity test, and reliability test, multiple linier regression, F_{test} (simultaneous test), and the t_{test} (partial test).

Based on the multiple linier regression analysis on the motivation variable (X_1) the leadership (X_2), and the employees performance (Y), it showed that $Y=7,658+0,287X_1+0,436X_2$. The result of hypothesis test found $F_{obtained} (10,896) > F_{table} (4,04)$, means that H_0 was rejected while H_a was accepted. The detail results of t_{test} was there was an influence motivation on working performance $t_{obtained} (3,066) > t_{table} (2,010)$, means that H_0 was rejected and H_a was accepted. The influence of leadership on employees performance $t_{obtained} (2,943) > t_{table} (2,010)$ means that H_0 was rejected while H_a was accepted.

Key words : Leadership, Motivation and Employees Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang yang semakin maju. Salah satunya dilihat dari sarana transportasi yang ada pada saat ini. Perpindahan penduduk dari satu tempat ke tempat yang lain telah terjadi. Perpindahan penduduk ini diikuti juga oleh barang yang dibawak oleh mereka. Oleh karena itu sarana transportasi sejak masa ke masa telah dibutuhkan oleh manusia.

Perkembangan sarana transportasi umum di Indonesia sudah semakin pesat. Persaingan antara perusahaan pun semakin tidak terhindarkan lagi. Semakin tinggi tingkat mobilitas masyarakat, semakin tinggi pula penggunaan alat-alat transportasi umum di Indonesia. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya yang unggul dan berkualitas tinggi pada perusahaan.

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu, pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia dianggap paling penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk

diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan, rancangan kerja dan loyalitas.

Motivasi membericarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan faktor penting, dimana motivasi perlu mendapatkan perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja, hubungan kerja dan penghargaan.

Kemudian faktor yang bernilai penting dalam organisasi selain motivasi kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat penting, karena kepemimpinan memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang di visi dan misi. Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Faktor kepemimpinan memegang peran-peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki beberapa variabel yaitu kemampuan, cara komunikasi dan pengambilan keputusan.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang transportasi sejak lama adalah PT. Kereta Api Indonesia. Lebih dari 71 tahun yang lalu PT. Kereta Api Indonesia telah membuka berbagai cabang dikota-kota seluruh Indonesia. Salah satunya ada didaerah Palembang, Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia Palembang merupakan salah satu bagian yang penting untuk mencapai suatu tujuan. Agar tercapainya suatu tujuan perusahaan Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia Palembang harus mampu menghasilkan kinerja yang baik dengan memotivasi karyawan dan cara kepemimpinan.

Berdasarkan pengamatan pengetahuan karyawan pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia Palembang harus di latih terlebih dahulu agar mengetahui cara kerjanya dengan baik. Akan tetapi karyawan baru belum ada kepastian kapan mereka akan mendapatkan pelatihan tersebut. Selain itu rancangan kerja karyawan pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia Palembang cenderung tidak diterapkan. Ini terlihat dari cara karyawan bekerja karena setiap melakukan pekerja karyawan tidak adanya rencana terlebih dahulu yang akan berakibat mempersulit karyawan itu melakukan pekerjaannya. Ada pula karyawan yang tidak dengan kesadaran diri sendiri, harus ada yang memerintah atau mengawasi baru melakukan pekerjaannya. Ini kurangan loyalitas karyawan yang ditunjukkan tidak sungguh-sungguh. Karena kurangnya motivasi dari pimpinan.

Dari kondisi lingkungan kerja pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Palembang karyawan kurang nyaman ini di karenakan fasilitas sarana dan

prasarana kerja kurang memadai dari ruangan yang buruk, suasana yang panas dan tempat istirahat yang tidak nyaman ini akan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu hubungan kerja antara karyawan yang baru direkrut belum bisa beradaptasi dengan cepat dengan karyawan yang lebih senior, ini akan menyebabkan kurang optimal dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi karyawan yang bekerja dengan baik dan berprestasi belum tentu mendapatkan penghargaan karena tidak adanya kepastian penghargaan maupun dalam bentuk promosi jabatan. Karena kurangnya perhatian dari pemimpin yang tidak berkontribusi.

Ada beberapa pemimpin pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia tidak sesuai dengan kompetensi dan bidang pelatihannya. Karena sering adanya perubahan posisi yang tidak sesuai keahliannya contohnya perpindahan jabatan dari karyawan operasional dengan karyawan Sarana yang jelas berbeda, maka akan menimbulkan permasalahan saat melakukan pekerjaan. Dalam cara berkomunikasi pemimpin pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia sering memberi perintah yang berbeda-beda atau kurang jelas pada bawahannya, sehingga cara kerja karyawan sering terjadi kesalahan paham antar karyawan yang mengakibatkan cara kerja yang tidak efektif. Serta cara pengambilan keputusan pemimpin pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia Palembang secara otoriter. Hal ini dapat dilihat dari cara memimpin memberikan tugas yang akan berakibat adanya tekanan kepada bawahan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Adakah pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Operasional PT. Kereta Api Indonesia Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Daftar Pustaka

- Edy Sutrisno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Hasibuan. (2014) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (20114). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Danang Sunyoto.(2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. rajagrafindo prasada.
- Misbahudin dan Iqbal Hasan.(2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*.
Jakarta: PT. Bumi Aksara