

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI CENTRAL ASIA
SUMATERA SELATAN**

Skripsi



**Nama : Sania Palupi
NIM : 212018303**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI CENTRAL ASIA
SUMATERA SELATAN**

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



**Nama : Sania Palupi
NIM : 212018303**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sania Palupi

NIM : 212018303

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan

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 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, 04 Agustus 2022


Sania Palupi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

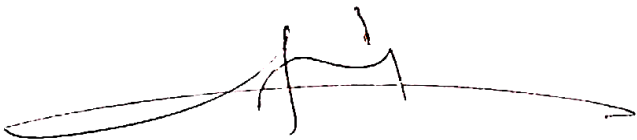
Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan

Nama : Sania Palupi
NIM : 212018303
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

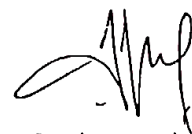
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I

Pembimbing II



Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502

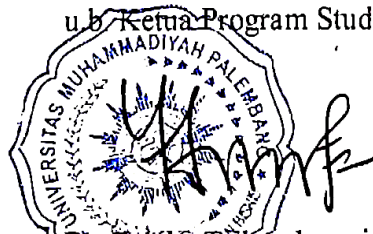


Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN: 0205088201

Mengetahui,

Dekan

u b / Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Motto :

**Apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalannya menemukammu
(Ali bin Abi Thalib)**

**Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan
menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu
senang
(Imam syafi'i)**

Persembahan :

Dengan cinta dan kasih sayang yang telah

tercurahkan, ku persembahkan Skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku Ayahku Amir Mawardi dan
Ibuku Ritty Sumarni
2. Kakak Adik serta teman hidupku Amelia, Seka
Saputra, Akbar Novandi, Ari Apandi, Mutiara
Ulta dan Aditiya Yudha.
3. Sahabat dari awal sampai akhir perjuangan di
kampus, Wydiya, Alni Oktina dan Reza azhari
4. Seluruh keluarga besarku.
5. Rekan seperjuangan ku dan
6. Almamater

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbilalamin segala puji hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Citra Merek, Harga dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Smartphone Merek Realme Dikalangan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang tepat pada waktunya. Sholawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kesua orang tuaku, ayahanda Jonny dan Ibunda Nora Widia Hastuti yang selalu berusaha dengan maksimal dalam mendukung, memotivasi, dan tak lupa mendoakan sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini dengan baik.

Selesainya penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, motivasi dan juga dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahnya selama masa perkuliahan.
5. Bapak Amidi, S.E.,M.Si dan ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh karyawan PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan yang telah membantu dalam hal menjawab kuesioner pada penelitian ini.
7. Ayahanda Amir Mawardi dan Ibunda Ritty Sumarni orang tuaku yang selalu memberikan semangat dan do'a setiap waktu agar skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
8. Saudara-saudara dan teman hidupku Amelia, Seka Saputra, Akbar Novandi, Ari Apandi, Mutiara Ulta dan Aditiya Yudha yang telah memberikan motivasi untuk selalu selangkah lebih maju, serta seluruh anggota keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung akan suksesanku.
9. Seluruh sahabat, teman satu almamater dan saudara tercinta yang selalu memberikan kebahagiaan dan keceriaan setiap hariku.

Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, meskipun demikian semoga skripsi ini masih dapat menjadi karya yang bermutu dan bermanfaat bagi banyak orang, Aamiin Ya Robbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'Sp' with a dot above the 'i'.

Sania Palupi

DAFTAR ISI

Sampul Depan.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Lembar Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Perkata.....	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	8
B. Kerangka Pemikiran.....	21
C. Hipotesis	22
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang Diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	29
BAB IV. HASIL, PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.I Laporan Laba Tahunan PT Asuransi Central Asia	4
Tabel I.II Data Pra – Riset	5
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya	19
Tabel III.1 Definisi operasional variabel penelitian	27
Tabel III.2 Jumlah populasi	28
Tabel III.3 Jumlah sampel	29
Tabel IV.1 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	40
Tabel IV.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	41
Tabel IV.3 Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja	42
Tabel IV.4 Gambaran jawaban responden kinerja karyawan	43
Tabel IV.5 Gambaran jawaban responden kepemimpinan	45
Tabel IV.6 Gambaran jawaban responden motivasi kerja	47
Tabel IV.7 Hasil uji validitas	49
Tabel IV.8 Hasil uji reliabilitas	50
Tabel IV.9 Analisis regresi linier berganda	51
Tabel IV.10 Uji f	52
Tabel IV.11 Uji t	53
Tabel IV.12 Koefisien determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I Kerangka pemikiran	21
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabulasi jawaban responden

Lampiran 4 : Hasil uji validitas dan reliabilitas

Lampiran 5 : Hasil analisis regresi linier berganda

Lampiran 6 : Tabel R

Lampiran 7 : Tabel f

Lampiran 8 : Tabel t

Lampiran 9 : Kartu aktivitas bimbingan

Lampiran 10 : Surat Keterangan BPP

Lampiran 11 : Surat selesai riset

Lampiran 12 : Sertifikat Komputer

Lampiran 13 : Sertifikat AIK

Lampiran 14 : Sertifikat SPSS

Lampiran 15 : Plagiatrism Cheker

Lampiran 16 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 17 : Jurnal

Lampiran 18 : Biodata penulis

Abstrak

Sania Palupi/212018303/Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Cntral Asia Cabang Palembang

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan aasosiatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan dengan populasi sebesar 85 orang karyawan, dimana sampel penelitian sebanyak 70 orang dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi kerja

Abstract

Sania Palupi/212018303/The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT Asuransi Cntral Asia Palembang Branch

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership and motivation on employee performance. The research approach that will be used in this research is a quantitative approach that is descriptive and associative. From the results of this study obtained the influence of leadership and work motivation on the performance of employees of PT Asuransi Central Asia South Sumatra. The research object is all employees at PT Asuransi Central Asia South Sumatra with a population of 85 employees, where the research sample is 70 people using proportionate stratified random sampling. The analysis technique in this study uses multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination test. Data processing uses SPSS version 24 software. The results of the study show that partially the leadership variable has a significant effect on employee performance. Partially the motivation variable has no significant effect on employee performance. Simultaneously leadership and motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, work motivation

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. SDM merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk selanjutnya disebut MSDM berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek SDM dari Manajemen Kerja.

Manajemen SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Mengelola Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya. Jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin yang dapat diperlakukan dengan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Manusia tidak dianggap sebagai manusia oleh perusahaan bahkan dianggap sebagai budak

yang dapat diperintah semuanya. Namun saat ini sesuai dengan perkembangannya, manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang paling penting untuk diperhatikan. Artinya manusia harus diperhatikan dalam hal segala kebutuhannya dan diperlakukan dengan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, karier dan lingkungan kerja yang profesional.

Menurut Pandi Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pada perusahaan membutuhkan hasil kerja yang telah dicapai karyawan maka perusahaan akan melihat sejauh mana perusahaan berkembang sesuai yang telah ditargetkannya.

Menurut Edy Sutrisno (2017:213) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan

memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Kholilah (2018:123) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Selain kepemimpinan, Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja karyawan, apabila tingkat motivasinya tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Tapi sebaliknya, jika tingkat motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Sedangkan Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Laporan laba tahunan PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan dapat menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari data laporan laba (rugi) tahunan PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan tahun 2017-2021 sebagai berikut :

Tabel I.I
Laporan Laba Tahunan PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan
Tahun 2017-2021

(Dalam Jutaan)

No	Tahun	Target	Realisasi Laba	Persentase Tidak Tercapai
1	2017	700.000	388.002	45%
2	2018	700.000	301.274	57%
3	2019	700.000	253.799	64%
4	2020	700.000	296.078	58%
5	2021	700.000	318.704	55%

Sumber : Laporan Laba Tahunan/Kinerja PT Asuransi Central Asia, 2021

Data tabel I.I menunjukkan laba PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan yang dapat mencerminkan kinerja perusahaan, terlihat kuantitas pencapaian perusahaan cenderung mengalami naik turun selama 5 tahun terakhir dimana realisasi laba perusahaan selalu dibawah target, ini menunjukkan kinerja perusahaan menurun.

Permasalahan tersebut disebabkan karena adanya indikasi permasalahan kinerja karyawan, dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, banyaknya karyawan yang kurang bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi, adanya karyawan yang kurang cekatan dan tidak teliti dalam mengerjakan tugasnya, masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, terdapat karyawan yang datang diatas jam 08.00 WIB, sehingga terlambat pada saat jam kerja dimulai, hal ini melanggar ketentuan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Setelah identifikasi masalah di lapangan melalui pra-riset dan survey terhadap 30 orang responden, maka dapat dikemukakan permasalahan sebagai berikut:

Tabel I.II
Data Pra-Riset

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pernyataan Tentang Kinerja Karyawan						
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	4	5	9	5	7
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang tidak terlalu lama	5	4	8	8	5
Pernyataan Tentang Kepemimpinan						
1	Ketegasan pimpinan kepada karyawan membuat seluruh karyawan taan pada aturan yang berlaku	6	5	4	9	6
2	Pimpinan menjadi contoh yang baik dalam bekerja	5	4	6	8	7
Pernyataan Tentang Motivasi Kerja						
1	Perusahaan adil dalam memberlakukan semua kaeryawannya	5	4	6	9	6
2	Kebutuhan Karyawan terpenuhi oleh perusahaan	3	5	7	11	4

Sumber : Pra Penelitian PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan, 2022

Berdasarkan pada data Pra-riset, terdapat dua faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan diduga salah satunya yaitu kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena sikap pemimpin yang masih kurang tegas terhadap karyawannya, dimana pemimpin kurang memberikan teguran atau sanksi pada karyawan yang membuat kesalahan dan juga melanggar aturan-aturan perusahaan. Selain itu pemimpin tidak menjadi contoh yang baik dalam

bekerja dimana pemimpin sering mengambil jadwal cuti lebih dari yang ditetapkan oleh perusahaan, serta pemimpin sering mengambil keputusan yang menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, salah satu pengambilan keputusan tersebut berupa tidak adanya bonus bagi karyawan yang bekerja lebih.

Faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan selanjutnya yaitu motivasi, secara umum karyawan mengakui jika kebutuhan hidupnya belum terpenuhi dengan baik oleh perusahaan, karena kurang di perhatikan oleh perusahaan, karyawan tidak mendapatkan pujian dari pimpinan atas apa yang karyawan kerjakan serta tidak ada kejelasan mengenai jenjang karir karyawan didalam perusahaan yang menyebabkan karyawan kurang optimal dalam bekerja, karyawan merasa bahwa bekerja lebih atau tidaknya sama saja karena tidak adanya bonus bagi karyawan yang memperoleh nasabah lebih untuk mendaftarkan diri di asuransi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan”

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan?

2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Central Asia Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis
Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah.
2. Manfaat bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bentuk meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Central Asia cabang Palembang
3. Manfaat bagi Almamater / Universitas
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2),235–246, Accessed 05 Mei. 2022. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view>
- Afandi, P. (2018). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- B. Uno, H. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. PT Bumi Aksara.
- Daft, R. L. (2015). *Manajemen*. Salemba.
- Fahmi. (2021). *Sumber Daya Manusia Bebas Kompetensi*. LD MEDIA.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135, Accessed 05 Mei. 2022. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasan, I. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. PT Remaja Rosdakarya.
- Syalimono., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80, Accessed 29 July. 2022. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Praktik & Teori)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. NeorFikri Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147, Accessed 05 Mei. 2022. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Pasolong, Harbani. (2021). *Kepemimpinan Biokrasi*. ALFABETA.

- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi (2021). Palembang, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2016. *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jilid 1 Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017) *Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Komperatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54, Accessed 05 Mei. 2022. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Trygu. (2017). *Teori Motivasi Abraham Ha.Maslow dan Implikasinya Belajar Matematika*. Guepedia.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.