

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BRINGIN GIGANTARA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Muhammad Mepriansyah Nahla

NIM : 212017389

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BRINGIN GIGANTARA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Mepriansyah Nahla

NIM : 212017389

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

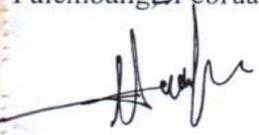
Nama : Muhammad Mepriansyah Nahla
NIM : 212017389
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bringin Gigantara Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini 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 publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dan dicantumkan didalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari ditemukan penyimpangan dan ketidakbenaran dalam penyusunan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.



Palembang 23 Februari 2023


Muhammad Mepriansyah Nahla

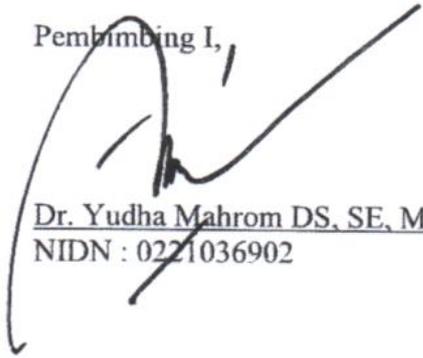
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Bringin Gigantara
Palembang.
Nama : Muhammad Mepriansyah Nahla
NIM : 212017389
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal...10 AGUSTUS 2023.....

Pembimbing I,


Dr. Yudha Mahrom DS, SE, M.Si
NIDN : 0221036902

Pembimbing II,


Mardiana Puspasari, SE, M.Si
NIDN : 0226107001

Mengetahui, Dekan
u.b Ketua Prodi Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Barang Siapa Belum Pernah Merasakan Pahitnya Menuntun Ilmu Walau Sesaat Ia akan Menelan Hinanya Kebodohan Sepanjang Hidup”. (Imam Asy-Syafi’i)

Kupersembahkan Kepada:

- *Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada :*
- *Kedua orang tuaku, Ibundaku dan Ayahandaku*
- *Keluarga Besarku Yang Tersayang*

PRAKATA



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbi'l'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Gitantara Palembang”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Ayahandaku dan Ibundaku Tercinta serta Keluarga Besar yang Kusayangi. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M. Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Welly, S.E., M.Si., AK Selaku dosen coordinator kelas malam.
5. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M. Si dan Ibu Mardiana Puspasari, SE, M.Si selaku pembimbing I dan II.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

7. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2023

Muhammad Mepriansyah Nahla

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS ..	8
A. Kajian Pustaka	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasionalisasi Variabel	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Data Yang Diperlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	31

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	39
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V Simpulan dan Saran	65
A. Simpulan.....	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Laba Tahunan	3
Tabel I.2 Pra Penelitian Kepemimpinan.....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	24
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	27
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	29
Tabel IV.1 Uji Validitas	41
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	45
Tabel IV.7 Kepemimpinan	47
Tabel IV.8 Motivasi Kerja	49
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda	51
Tabel IV.10 Uji F.....	52
Tabel IV.11 Uji T	53
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner**
- Lampiran 2 Jadwal Penelitian**
- Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden**
- Lampiran 4 Hasil Output SPSS**
- Lampiran 5 Tabel r**
- Lampiran 6 Tabel f**
- Lampiran 7 Tabel t**
- Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian**
- Lampiran 9 Pernyataan Bebas Plagiat**
- Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan**
- Lampiran 11 Sertifikat AIKA**
- Lampiran 12 Sertifikat SPSS**
- Lampiran 13 Sertifikat Microsoft Office Word dan Excel**
- Lampiran 14 Sertifikat Microsoft Excel dan Power Point**
- Lampiran 15 Biodata Penulis**

Abstrak

Muhammad Mepriansyah Nahla/212017389/Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Gigantara Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bringin Gigantara Palembang. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 101 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 51 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode analisis adalah kuantitatif. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap variabel pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja PT Bringin Gigantara Palembang. Uji F hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bringin Gigantara Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengaruh kepemimpinan atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bringin Gigantara Palembang. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan 0,525, hal ini berarti kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 52,5%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam organisasi semakin kompetitif, memaksa setiap organisasi dan perusahaan harus bersikap responsive dan memiliki inisiatif agar dapat terus bertahan dan berkembang. Untuk mendukung persaingan organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya harus memiliki panutan dan motivasi sendiri didalam organisasi. Pimpinan yang pantas menjadi panutan di dalam organisasi, yaitu seorang pemimpin yang menjadi panutan dan mampu memotivasi karyawannya agar dapat mengeluarkan potensi terbaik dari para karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson dalam Wibowo 2014:2).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Kasmir 2017:189-193), adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). (Maxwel dalam Muhammad Busro 2020:215).

Motivasi kerja juga termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. (Rivai dalam Kadarisman 2017:276).

PT Bringin Gigantara (BRICASH) merupakan perusahaan anak Bridapen (Dana Pensiun BRI). PT Bringin Gigantara Palembang memberikan layanan jasa terkait total solution berbasis IT, dalam rangka mempermudah layanan masyarakat dalam bertransaksi keuangan seperti pemrosesan uang rupiah dan pengisian serta pengambilan dana atau pemantauan kecukupan uang rupiah kepada para nasabah. PT Bringin Gigantara Palembang berkerja sama dengan layanan CIT dan CPC bank BRI serta untuk layanan ATM di bank BRI dan bank Bukopin.

Berdasarkan data yang didapat dari perusahaan terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, karena dalam laporan laba (rugi) tahunan PT Bringin Gigantara Palembang yang dihasilkan karywan tidak

mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana hal yang ditunjukkan oleh laporan laba tahunan sebagai berikut:

Tabel I.1
Laporan Laba Tahunan
PT Bringin Gigantara Palembang Tahun 2017-2021

(dalam Jutaan Rupiah)

Tahun	Realisasi Laba	Target	Persentase Belum Tercapai
2017	184.202	200.000	8%
2018	123.209	200.000	39%
2019	130.256	180.000	28%
2020	112.576	160.000	30%
2021	175.799	180.000	3%

Sumber: PT Bringin Gigantara Palembang, 2022.

Berdasarkan tabel I.1 laba tahunan pada PT Bringin Gigantara Palembang menunjukkan bahwa capaian rata-rata keseluruhan laba (rugi) yang tidak stabil dari tahun ketahun, permasalahan tersebut dapat terjadi, diperkirakan karena adanya indikasi permasalahan kinerja karyawan, sebab secara kuantitas karyawan tidak mampu menghasilkan jumlah laba yang sesuai dengan target perusahaan. Hal tersebut terindikasi pengawasan yang diberikan oleh pimpinan terlalu longgar saat jam kerja sehingga membuat karyawan terlalu santai dalam bekerja yang mengakibatkan kegiatan karyawan menjadi terhambat untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu seringkali kerusakan fasilitas kerja seperti mesin komputer dan kendaraan operasional yang mengakibatkan peningkatan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan lebih besar dari anggaran yang telah ditetapkan.

Hasil survey awal penulis diketahui yang mendominasi jawaban karyawan tersebut adalah pimpinan. Berikut beberapa pertanyaan yang penulis ajukan khusus tentang kepemimpinan, karena dari beberapa karyawan yang penulis wawancara mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan masalah di perusahaan.

Tabel I.2
Hasil Pra Penelitian Kepemimpinan
PT Bringin Gigantara Palembang

No	Pernyataan	Responden	
		Ya	Tidak
1	Pimpinan sudah berkomunikasi dengan baik kepada karyawan	6	14
2	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai target	11	9
3	Pimpinan sudah tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin	5	15
4	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan	9	11
5	Pimpinan sudah memberikan contoh yang baik kepada karyawan saat bekerja	10	10
6	Pimpinan mau mendengarkan keluhan karyawan	7	13

Sumber: Pra Peneliti PT Bringin Gigantara Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.2 diatas, kepemimpinan yang ada di PT. Bringin Gitantara Palembang bisa dikatakan kurang baik dimana kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menjalankan peraturan perusahaan bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan seperti karyawan yang telat masuk jam kantor hanya diberikan teguran saja tidak diberikan hukuman yang mengakibatkan efek jera agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama lagi.

Dalam hal keterampilan berkomunikasi pimpinan juga kurang baik dengan karyawannya dimana ketika pimpinan tidak tegas dalam memberikan

arahan sehingga sulit dipahami oleh karyawan, karena dalam hal penyampaian kurang bersahabat atau terlalu kasar.

Selain itu pimpinan juga tidak mau mendengar kesulitan dan permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan, karena pimpinan menganggap itu hanyalah sebagai alasan semata.

Indikasi permasalahan lainnya yaitu motivasi kerja karyawan yang rendah. Rendahnya motivasi karyawan di PT Bringin Gigantara Palembang di indikasikan oleh belum ada kejelasan tentang jenjang karir karyawan di dalam perusahaan yang membuat karyawan tidak menunjukkan usaha untuk maju yang maksimal.

Selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan bagi karyawan yang mencapai target seperti promosi, insentif, maupun fasilitas kerja, sehingga karyawan memutuskan untuk berkerja seadanya saja karena karyawan merasa jika mereka berkerja terlalu keras hasil yang didapat juga sama saja.

Kemudian dari pemanfaatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan juga belum optimal, karena belum adanya kerelaan meluangkan waktu terhadap perusahaan yang berakibat tugas tidak selesai tepat waktu, serta saat jam istirahat karyawan yang selalu di langgar oleh karyawan. Dari hal tersebut bisa dikatakan motivasi kerja sangat di butuhkan oleh karyawan didalam perusahaan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bringin Gigantara Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bringin Gigantara Palembang.

3. Bagi Almamater

Untuk menambah kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini dan dijadikan informasi bagi penelinitan sejenis, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Baharuddin, Rudi Salim (2020), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Niaga Bangun Persada di Jakarta*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenuis. Vol 4 No.1, Diambil pada 25 Januari 2023, dari: [\(PDF\) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta \(researchgate.net\)](#)
- Asiati, Diah Isnaini, dkk (2019), *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Palembang: NoerFikriOffset.
- Busro, Muhammad (2020), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).
- Desi Prasetyani (2020), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Baturama di Balaraja*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.15 No.2. Diambil pada 05 Mei 2022, dari: [PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA BARUTAMA DI BALARAJA | Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi \(umc.ac.id\)](#)
- Hardi Mulyono (2019), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Roxy Prameswari Lubuk Linggau*. Jurnal Menara Ekonomi Vol. 5 No.2. Diambil pada 05 Mei 2022, dari: <http://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1387>
- Hasan, M. Iqbal (2018), *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M (2017), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Martoyo (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Nawawi, Hadari (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.

Shinta Kamili Wulandari, Banuara Nadaek dan Sonny Hersona (2021), *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Karawang*. Jurnal Ilmiah Indonesia Vol.6, No.3. Diambil Pada 25 Januari 2023, dari: [Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Karawang | Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia](#)

Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pramedia Group.

Syahrani Amalia, Ady Andardinata, dan Andi Rifqah Purnama Alam (2021), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Sulawesi Selatan*. Movere Journal Vol. 3 No. 2. Diambil pada 05 Mei 2022, dari: <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/MV/article/view/196>

Wibowo (2017), *Manajemen Kinerja (Edisi 4)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Jakarta.