

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA
MAJU MOBILINDO PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Agnes Nugraha

Nim : 21 2013 318

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA**

MAJU MOBILINDO PALEMBANG

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

SKRIPSI



Nama : Agnes Nugraha

Nim : 21 2013 318

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019


Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

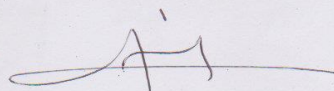
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Maju
Mobilindo Palembang
Nama : Agnes Nugraha
NIM : 212013318
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)


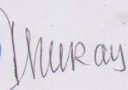
Pembimbing I,

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing II,


Omar Hendro, S.E, M.Si., DR
NIDN/NBM:0213106902/79044


Amidi, S.E, M.Si
NIDN/NBM:0215057001/78211

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketma Program Studi Manajemen



Hi. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN/NBM:0216057001/67384

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agnes Nugraha
NIM : 212013318
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Maju Mobilindo 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 pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain 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, Januari 2019



Agnes Nugraha

ABSTRAK

Agnes Nugraha / 212013318 / 2019 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang. Tujuan penelitian Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 dengan sampel sejumlah 46 responden yang diambil dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer yang dilengkapi data sekunder dan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 2.366 + 0.177 X_1 + 0.230 X_2$. Secara bersama-sama memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} 4.041 > F_{tabel} 3,21$ dan nilai signifikan $0,020 < 0,05$. Secara parsial diketahui Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 1.733 < t_{tabel} 1.983$. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2.249) > t_{tabel} (1.983)$. Uji koefisien determinasi 0.055 untuk mengetahui penyebab perubahan pada variabel Y yang disebabkan dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya.

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

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah 286)

“Hidup adalah seni menggambar tanpa penghapus. Maka kita harus memikirkan baik-baik apa yang akan kita perbuat, agar tidak menyesal di kemudian hari”

Terucap Syukur kepadamu Ya Allah

Ku Persembahkan Skripsi ini kepada :

- *Kedua Orang Tuaku Tercinta*

H. Asnedi

Hj. Nurhaya

- *Saudara-saudaraku Tercinta*

Indah Anggraini

Erris Nurdiansyah

Ranti Elvira

- *Teman Seperjuanganku*

- *Almamater Kebanggaanku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Asslamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, Rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada Penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang. Terdapat 9 indikator dengan 46 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS. Ucapan terima kasih sampaikan kepada Ayahanda tercinta H. Asnedi dan Ibunda tercinta Hj. Nurhaya yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si dan ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajmen FEB UMP.

4. Bapak Omar Hendro, S.E, M.Si.,DR dan Bapak Amidi, S.E, M.Si selaku pembimbing penelitian yang telah membimbing, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Honda Maju Mobilindo Palembang.
6. Keluarga besarku tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungannya selama menempuh pendidikan.
7. Teman seperjuanganku Diky Zulkarnain, Efrian, Cek Gusti, Apriansyah, Yoga Legintoro Masdan, Robby Cahya Saputra, khususnya untuk Sellya Wulandari yang telah memberi semangat dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Januari 2019

Agnes Nugraha

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	viii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACK	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan penelitian.....	7
D. Manfaat penelitian.....	7

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	32

BAB III.METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	62

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....66
B. Saran.....66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sangat penting memiliki sumber daya manusia yang baik dan menjadi aset sangat penting untuk mencapai tujuan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkungan usaha dan perusahaan menginginkan terciptanya kinerja yang baik dalam bidangnya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisaasi dan pengembangan individu pegawai.

Perusahaan harus menjaga sumber daya manusia yang ada dengan pemberian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang cukup. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan dampak positif untuk perusahaan.

Adanya motivasi kerja yang tinggi yaitu untuk membentuk mental yang baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil kerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan dipengaruhi banyak faktor yang dapat digolongkan pada faktor tujuan, standar dan alat atau sarana. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah motivasi diberikan pada seluruh karyawan agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja

karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Perusahaan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Masalah yang mendasar dan paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan agar bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi seseorang berhubungan erat dengan kinerja karyawan, maka hal ini perlu mendapat perhatian oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009:146), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bangga, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan probabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Menurut Malayu. S. P Hasibuan (2011:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja

sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Maka dari itu setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal lain merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahap pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengaruh perilaku. Pemberian perilaku haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

PT. Honda Maju Mobilindo Palembang, sebagai salah satu perusahaan di bidang *otomotif* khususnya mobil, tentunya selalu berkeinginan untuk

memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan terus meningkat dari waktu ke waktu. Perusahaan honda didirikan pada tahun 1948 oleh Soichiro Honda di Jepang, Honda sekarang ini merupakan perusahaan terbesar ke-4 di dunia.

Honda mobil hadir di Indonesia untuk pertama kalinya pada awal tahun 1960-an. Saat ini, Honda sudah dapat ditemui mudah di kota-kota besar di seluruh Indonesia, salah satunya terdapat di Kota Palembang yaitu PT. Honda Maju Mobilindo berlokasi di Jl. Kol. H. Burlian No.338 Karya Baru Alang Alang Lebar Kota Palembang

PT. Honda Maju Mobilindo dalam menjual mobil masih belum stabil, hal ini terlihat masih naik turunnya jumlah penjualan mobil yang tidak sesuai standar penjualan, kinerja karyawan yang ada pada PT. Honda Maju Mobilindo juga merasakan kurang adanya dorongan dari pimpinan perusahaan sehingga karyawan yang ada tidak dapat menjual 70 unit mobil honda civic setiap tahunnya.

Fasilitas kerja yang ada pada PT. Honda Maju Mobilindo masih dirasakan kurang baik. hal ini dapat dilihat dari fasilitas ruang rapat digunakan sebagai ruang istirahat oleh karyawan. Mesin kasir PT. Honda Maju Mobilindo sering mengalami kerusakan sehingga pekerjaan menjadi terhambat karena kerusakan tersebut membuat antrian menjadi panjang dan untuk memperbaiki mesin tersebut memakan waktu yang lama dan tidak adanya perawatan secara berkala.

Masalah yang mendasar dan paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan dimana Pimpinan di PT. Honda Maju Mobilindo Palembang tidak memberikan keteladanan yang baik, kurangnya komunikasi yang baik pada karyawannya, karyawan merasa tidak ada *feedback* (timbang balik) dalam memberikan pendapat, pimpinan hanya ingin karyawan mendengarkan masukkan atau pendapatnya tapi jika karyawan memberikan masukkan atau memberikan pendapat tidak ada respon atau tindak lanjut dari pimpinan.

Pimpinan tidak selalu melakukan pengawasan kepada karyawan sehingga karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan target standar penjualan perusahaan. Dan kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi asal-asalan dalam bekerja dan bermalas-malasan untuk mencapai target penjualan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang ?

3. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori yang diperoleh dengan praktek yang sesungguhnya dalam masalah dan dapat menambah wawasan dan pengalaman memecahkan masalah secara ilmiah.

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

3. Manfaat Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi penulis kepada Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang dan dapat menjadi referensi untuk penulis selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Saputra, Rizky Natassia , dkk (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang*. (<https://media.neliti.com/media/publications/43020-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-badan-pu.pdf>)
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Hendra Hadiwijaya (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan Pt. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja*. (https://www.researchgate.net/publication/326110349_Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_dan_Motivasi_terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_Unit_Usaha_Pengembangan_dan_Lingkungan_PT_Perkebunan_Mitra_Ogan_Baturaja)
- Husien Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo persada
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manjeme Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Askara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Muhammad Iqbal Hasan (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (statistik inferensif)*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Bumi Akrasa
- Nur Avni Rozalia (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 26, No 2. (86280-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan disiplin-ker-pdf-Adobe Reader)
- Sugiyono (2009). *Statistik untuk penelitian*. Bandung : CV . Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada