

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA CABANG PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Selvia Jelita**

**Nim : 212015289**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk CABANG  
PALEMBANG**

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



**Nama : Selvia Jelita**

**Nim : 212015289**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

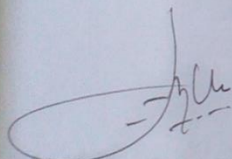
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria  
Trijaya Cabang Palembang  
Nama : Selvia jelita  
NIM : 212015289  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

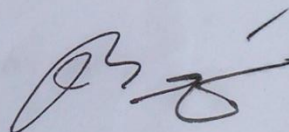
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Juli 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,



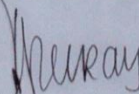
Fitantina .S.E.,M.M.Si  
NIDN: 0028026301



Mardiana Puspasari, S.E, M.Si  
NIDN: 0226107001

Mengetahui  
Dekan

ib Ketua Program Studi Manajemen



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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selvia Jelita  
Nim : 212015289  
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan dan motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk  
Palembang

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 ketidak benaran 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, Desember 2018



## ABSTRAK

**Selvia Jelita/212015289/2019/Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Palembang /Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang signifikan di PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian di PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang ini adalah 189 orang, Sampel yang terpilih sebanyak 65 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (angket). Dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian Ada pengaruh positif Kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $F_{hitung} (61,656) > F_{tabel} (2,39)$ . Sedangkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,303) > t_{tabel} (1,669)$  dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,993) > t_{tabel} (1,669)$ .

**Kata Kunci : kepemimpinan, Motivasi dan kinerja karyawan**

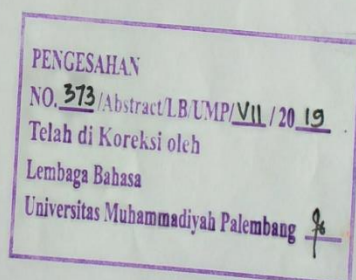
**Abstract**

**Selvia Jelita / 212015289 / 2019 / The Effects of Leadership and Motivation on Employee Performance of PT Sumber Alfaria Trijaya Palembang / Human Resource Management.**

The formulation of the problem in this study was to find any effects of leadership and motivation on significant employee performance of PT Sumber Alfaria Trijaya Palembang Branch. The aim was to determine the effect of leadership and motivation on employee performance. The research population of PT Sumber Alfaria Trijaya Palembang Branch was 189 people, the sample was 65 people. The type of data in this study was primary data. The data analysis was qualitative analysis and quantitative analysis. The data collection technique used a questionnaire. The analysis technique used multiple linear regression analysis, hypothesis F test, t test, and coefficient of determination.

The result of the study found positive effects of leadership (X1) and motivation (X2) on performance (Y). The results of the hypothesis test showed that leadership and motivation simultaneously had a significant effect on performance with a calculated F value  $(61,656) > F_{table} (2,39)$ . While the work discipline partially had a significant effect on performance with a  $t_{obtained} (3,303) > t_{table} (1,669)$  and motivation also had a significant effect on performance with a  $t_{obtained} (3,993) > t_{table} (1,669)$ .

**Keywords:** Leadership, motivation and employee performance.



## PRAKATA



**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan Skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat penulis dalam mencapai gelar Sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak, Untuk itu penulis sampaikan terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuakutercinta Aba Ahmad Supaiman dan Umak Rusyati yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR.Abid Djazuli,S.E.,M.MSelaku 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 Program Studi Manajemen dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj. Ervita Savitri, S.E., M.M selaku pembimbing Akademik.
5. Seluruh Dosen Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E, M.Si selaku pembimbing II, yang tak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
7. Pimpinan dan Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang yang telah membantu penulis dalam rangka penyusunan skripsi.
8. Kedua orang tua ku **Umak Rusyati dan Aba Ahmad Supaiman**, Ayundaku Sherly Marcelina, Elfira Anggrian dan Adikku welly Brilliant Nevada serta keluarga besarku yang senantiasa memberi semangat sekaligus motivasi agar penulis segera menjadi orang yang sukses.
9. sahabat-sahabat terbaikku : (Ariska Muliya S.E ,Nurul Intan, Janatul Intan, Wahyu lek ,Dermawan, Keken, Ummi,)

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi tersebut dapat bermanfaat bagi semua Amin.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Palembang, Juli 2019

Selvia Jelita



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis.....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Data yang Diperlukan .....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	36

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	44
B. Pembahasan.....	60

### **BAB IV SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	68
B. Saran.....	69

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji F, Uji t,  $R^2$ ,

Lampiran : Tabel r, Tabel F, Tabel t, Tabel isaac dan michel

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Laba Penjualan.....	4
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Jumlah Populasi Dan Sampel.....	33
Tabel IV.1 Hasiluji Validitas.....	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Reabilitas.....	48
Tabel IV.3 Hasil Responden Berdasarkan Kelamin.....	49
Tabel IV.4 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV.5 Hasil Responden Berdasarkan Pengalaman.....	51
Tabel IV.6 Hasil Tanggapan Responden Kinerja.....	52
Tabel IV.7 Hasil Tanggapan Responden Kepemimpinan.....	53
Tabel IV.8 Hasil Tanggapan Responden Motivasi.....	54
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel IV.10 Analisis Hasil Uji F.....	57
Tabel IV.11 Analisi Uji t.....	58
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A Latar Belakang Masalah**

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya motivasi kerja bagi karyawan.

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuandari perusahaan dapat tercapai. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada manusia yang ada diperusahaan ntuk melakukan tugas-tugas kerja. Sumber daya yang kompeten dapat menunjang keberhasilan bisnis.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau pencapaian kerja. Motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor pembentuk utamanya.prestasi kerja individu merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi dalam pelaksanaan tugas tugas pekerjaan. Walaupun kemampuan seseorang dalam melakukan tugas cukup baik, namun tidak didukung dengan motivasi yang baik maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Efektifitas penyelesaian tugas tersebut tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan

Semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah diterapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan sehingga harus dilakukannya dengan sebaik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada peran pemimpinnya (Wiyadi, 2009: 4). Pemimpin harus bisa mempengaruhi dengan efektif agar karyawan mau menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Pemimpin juga harus dapat mengarahkan karyawan agar bekerjasama mencapai tujuan perusahaan. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentu akan cepat tujuan tercapai.

Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari

lingkungan tempat dimana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter yang berbeda- beda ini menimbulkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda- beda .

Manajemen harus memberikan motivasi kepada karyawan karena apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya. Apabila tujuan karyawan tercapai maka tujuan dari organisasi akan sangat mudah untuk dicapai. Dalam upaya untuk mencapai tujuan, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan.

Motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci sukses sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam hal ini, divisi pengembangan manusia atau lebih dengan *Human Resources Development* (HRD) memiliki peranan vital terutama dalam hal pemeliharaan motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan ( wibowo (2016: 7) kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi , kepuasan , dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail minimarket terkemuka di Indonesia dan telah memiliki 30 kantor cabang

diseluruh Indonesia , perusahaan ini berusaha memperbaiki manajemen sumber daya manusia yang dikaitkan dengan kesejahteraan karyawan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Masalah yang ada pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang adalah pemimpinnya yang kurang tanggap membuat karyawan sering bingung dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu pemimpin lambat dalam megambil keputusan , sering meminta pendapat karyawan terlebih dahulu tidak berani memutuskan pendapatnya sendiri, setiap kali terjadi masalah maka pemimpin tidak memiliki ide yang kreatif untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi sehingga lebih menjalankan pendapat dari karyawan misalnya pada saat rapat untuk pelaksanaan diklat yang cenderung monoton pemimpin hanya menyampaikan materi diklat yang berisi teori- teori yang membosankan dan pelaksanaan diklat tidak ada pengembangan dari tahun ketahun . Hal inilah yang perlu diperbaiki dari kepemimpinan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang.

Faktor lain penyebab Kinerja Karyawan menurun adalah tidak diberikannya motivasi yang berupa tunjangan–tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua Jika dibandingkan, sangat tidak sesuai dengan beban kerja yang harus ditanggung setiap harinya misalnya tunjangan kerja yang diberikan juga belum wajar atau belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dan sering terlambat, Hal tersebutlah yang terjadi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang.



Selain itu penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi sangat jarang diberikan bahkan cenderung diabaikan. Misalnya pimpinan tidak berinisiatif mengakui keberhasilan seperti tidak memberikan sertifikat kepada karyawan terbaik setiap tahunnya dan mengembangkan kemampuan karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan lain .

Tabel 1  
Data laba PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang tahun 2015- 2018

No	Tahun	Target laba (Rp)	Realisasi laba (Rp)	Persentase (%)
1	2015	16.250.000.000	12.700.800.000	78 %
2	2016	15.276.000.000	12.333.750.000	80,7 %
3	2017	14. 877.500.000	12. 534. 500.000	84.2 %
4	2018	16.947.600.000	13.545.500.000	79.9 %

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang, tahun 2018

Dari data diatas menunjukkan penurunan laba dari tahun 2015- 2018 , pada tahun 2016 target laba diturunkan tetapi pada realisasinya terget tersebut tetap mengalami penurunan, begitu juga pada tahun 2017 target laba juga dilakukan penurunan tetapi realisasinya tetap menurun, sedangkan pada tahun 2018 target laba kembali dinaikkan tetapi terjadi penurunan pada realisasinya. selain itu sering terjadi senioritas sehingga karyawan yang sudah lebih lama sering membebaskan

pekerjaan kepada juniornya. atasan PT sumber Alfaria Trijaya cabang Palembang juga jarang memberikan pengawasan secara langsung sehingga banyak karyawan yang tidak taat peraturan.

Bedasarkan fenomena dan data diatas peneliti mengambil judul kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang.

## **B Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang.

## **C Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini. adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Palembang.

## **D Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman terutama, mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Palembang

2. Bagi PT Sumber alfaria Trijaya Tbk CabangPalembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melakukan sebuah penelitian, juga dapat menjadi sebuah kajian bagi peneliti yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan KE-1. Yogyakarta: Zanafa Publishing

Hasibuan, SP. Melayu (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Palembang Edisi Revisi, BT, Bumi Aksara.

Jurnal bisnis dalam Mustafa, Mahmud, tahun 2013 *Jurnal Administrasi Bisnis* (vol :6 no 1)

Jurnal bisnis dalam Feri daning fitria dan Bambang Swasto Sunuharyo, ( vol : 48, no 1 juli 2014).

*Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398, Vol. 3, No.10 Oktober 2018.

Karitini Kartono. (2017). *Pemimpindan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers

Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan sumber Daya Manusia* .cetakan kelima. Jakarta : Rineka Cipta.

Rusdy, Rifai. (2009). *Manajemen*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada media Group.

Sugiyono, 2013, metodologi penelitian. kuantitatif, kualitatif dan R & D. ( Bandung : ALFABETA )

Sugiyono 2014, metodologi penelitian. kuantitatif, kualitatif dan R & D. ( Bandung : ALFABETA )

Sugiyono 2017, statistika untuk penelitian : Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Ke-11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

[WWW.google](http://WWW.google.com) Cendekia.com