

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. PLAZA MEUBEL MASRUM PEKANBARU

Teuku Reza Kurniawan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: teukurezhakurniawan@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru, which is engaged in selling teak, which is located at Jalan HR.Soebrantas KM 9 No 175 Panam Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the influence of leadership on Employee Motivation at CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru. The population in this study were 30 employees. In this study, sampling using the Census Sampling technique, amounting to 30 employees. The data used are primary and secondary data with analysis using simple linear regression. The results showed $Y = 7,015 + 1,039X$ and the t test showed that $t_{count} > t_{table}$ ($10,178 > 2,04841$) this means that leadership has a significant effect on employee motivation at CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru. The level of influence of leadership on motivation is 78.7% while the remaining 21.3% is influenced by other variables.*

Keywords: *Leadership and Motivation*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, mengakibatkan perusahaan atau organisasi harus mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar. Di mana para tenaga kerja mengambil alih proses kegiatan produksi, penjualan, serta keuangan dalam suatu perusahaan tersebut. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan atau organisasi menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Untuk mendukung sumber daya yang berkompeten dan berkualitas tidak terlepas dibutuhkan sosok seorang pemimpin yang menjadi penggerak dalam perusahaan ke arah yang lebih baik.

Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenangkannya.

Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Kepemimpinan bukanlah semata-mata

berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberikan insprasi kepada bawahan, sehingga kreativitas berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan juga harus dapat memberikan contoh teladan bagi semua karyawannya, seringkali masalah kepemimpinan dibicarakan dalam hal kurang peduli pada kepentingan orang banyak, kepentingan lingkungannya dalam perusahaan. Disebabkan karna sebagian pemimpin memiliki sifat yang kurang simpati terhadap bawahannya dan mengutamakan kepentingan pribadi.

Berdasarkan hasil observasi penulis terhadap kepemimpinan CV. Plaza Meubel Masrum dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan belum maksimal. Absensi karyawan 5 tahun terakhir menunjukkan tingginya tingkat absensi, oleh karna itu dibutuhkan motivasi karyawan.

Motivasi merupakan suatu keadaan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk melaksanakan tindakan tertentu. Dengan adanya motivasi tinggi orang merasa senang dalam bekerja dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Namun yang menjadi sasaran dalam penelitian ini kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka saya ingin melakukan penelitian terhadap masalah ini yang akan diberi judul "Pengaruh kepemimpinan terhadap

Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kebijakan bagi pertumbuhan dan perkembangan pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru.
2. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen. Khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensim yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik

orang yang dipimpinnya.

Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama

Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo dalam Dwi Wahyu Wijayanti (2012), secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

b. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila

pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

- e. Menciptakan rasa aman
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
- f. Sebagai wakil organisasi
Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.
- g. Sumber inspirasi
Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.
- h. Bersikap menghargai
Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau

memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo, (2014:322) mengatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut Hamzah B. Uno, (2014:3) motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu.

Indikator Motivasi

Menurut sinungan (2009 : 140), menyatakan bahwa ada beberapa indikator motivasi :

1. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan .
3. Pekerjaan yang menarik dan memberi harapan.
4. Adanya peningkatan (kemajuan).
5. Adanya tanggung jawab
6. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijakan pemerintah
7. Kepemimpinan (supervisi)
8. Hubungan antar perseorangan
9. Kondisi kerja
10. Gaji

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah

Menurut Nitisemito (2009;109) motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Seseorang pemimpin yang baik dalam membimbing dan mengarahkan karyawannya akan sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan seseorang karyawan

untuk bekerja dalam perusahaan. Seseorang pemimpin yang baik dalam melakukan usaha dapat menggunakan cara-cara dapat diterima oleh karyawannya sehingga karyawannya tidak merasa terpaksa dalam melakukan pekerjaannya

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian ini adalah "Diduga Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru".

Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono dalam Andespa, 2012:103). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu: Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan variabel dependen adalah Motivasi.

METODE

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru yang bergerak dalam bidang penjualan kayu jati yang beralamat di Jalan HR.Soebrantas KM 9 No 175 Panam Pekanbaru

Jenis dan Sumber Data

Data primer

Menurut (Sugiyono, 2010: 137) yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner kepada responden yakni kepada karyawan CV. Plaza Meubel Masrum pekanbaru.

Data sekunder

Menurut (Sugiyono, 2010: 137) yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi." Pada penelitian ini data sekunder berupa data jumlah karyawan, absensi, gaji, dan struktur organisasi perusahaan CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*) Volume 11, Nomor 4, 27 Desember 2020

Populasi

Menurut Sugiyono, (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari karyawan pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru berjumlah 30 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat arikunto (2010:174) yaitu apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel. Dari jumlah seluruh populasi maka sampel diambil keseluruhan sebanyak 30 orang.

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:21) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan sudah valid atau belum, yaitu kuesioner yang disebarkan sesuai dengan tujuan penelitian, bahwa yang disebarkan tepat pada responden dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja pada CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru, nilai yang

digunakan untuk menentukan validitas adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Menentukan nilai r_{tabel} adalah dengan rumus $n-2$; α 0,05 dimana diperoleh nilai r_{tabel} adalah sebagai berikut : $n-2 \alpha$ 0,05, $30-2 = 28$ pada alfa 0,05 diperoleh nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,3610. Berikut adalah hasil uji validitas untuk tiap-tiap variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Uji validitas variabel Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X)	Pernyataan 1	0,540	0,3610	Valid
	Pernyataan 2	0,722		
	Pernyataan 3	0,743		
	Pernyataan 4	0,606		
	Pernyataan 5	0,562		
	Pernyataan 6	0,579		
	Pernyataan 7	0,507		
	Pernyataan 8	0,820		

Sumber: Hasil Olahan, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan sudah valid, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610).

Tabel 2
Uji validitas variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (Y)	Pernyataan 1	0,758	0,3610	Valid
	Pernyataan 2	0,709		
	Pernyataan 3	0,760		
	Pernyataan 4	0,509		
	Pernyataan 5	0,548		
	Pernyataan 6	0,548		
	Pernyataan 7	0,701		
	Pernyataan 8	0,533		
	Pernyataan 9	0,711		
	Pernyataan 10	0,642		

Sumber: Hasil Olahan, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan sudah valid, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah tiap-tiap variabel sudah memiliki jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Ketentuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka tiap-tiap variabel sudah konsisten.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X)	0,780	Reliabel
2	Motivasi (Y)	0,838	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan, 2020

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan variabel bebas dan terikat sudah reliabel atau jawaban responden sudah konsisten dari waktu ke waktu atau dapat dipercaya.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas terhadap terikat, serta untuk melihat besaran perubahan peningkatan variabel terikat, akibat dari perubahan variabel bebas sebesar satu-satuan. Berikut adalah hasil output regresi linier sederhana.

Tabel 5
Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.015	3.219		2.180	.038
	KEPEMIMPINAN	1.039	.102	.887	10.178	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7,015 + 1,039X$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,015, artinya jika Motivasi (X) bernilai nol, maka motivasi bernilai 7,015 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 1,039. Koefisien bernilai positif artinya jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka motivasi sebesar 1,039 satuan.

Uji t

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel bebas Kepemimpinan memiliki nilai > dari nilai t tabel (2,04841), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau Motivasi.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah nilai koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu semakin tinggi nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, maka semakin tinggi atau baik variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Berikut adalah hasil koefisien determinasi.

Tabel 6
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.780	2.12728

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel atas diperoleh angka R Square sebesar 0,787 atau menunjukkan bahwa 78,7% besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 7,015 + 1,039 X$, yaitu memiliki arah hubungan positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- nilai t hitung untuk variabel bebas Kepemimpinan memiliki nilai > dari nilai t tabel (2,04841), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kepemimpinan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat atau Motivasi.

- diperoleh angka R Square sebesar 0,787 atau menunjukkan bahwa 78,7% besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah:

- Diharapkan Pimpinan CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru untuk memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan rajin dalam bekerja.
- Diharapkan CV. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru agar memberikan gaji yang sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan tidak kecewa dengan upah hasil dari kerjanya.
- Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain atau diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini guna dapat mengembangkan ilmu pengetahuan.

DAFTAR RUJUKAN

- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Riset Bisnis*. Pekanbaru: Al Huda Press.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media,
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Hamzah B. Uno. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kasmir,2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-2. PT. RajaGrafindo Persada.Jakarta
- Kartini, Kartono 2016, *pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta :Raja Grafindo persada
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsi, Anum Reknowati. 2011 *pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM kota Madiun*.
- Reni, 2010. *Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan UD.Surya Phone di Samarindah*.
- Hidayat, Rian. 2018 *Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan koperasi unit desa (KUD) Desa Kabun Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu*.
- Sardiman, AM. 2012. *Interaksi dan Motivasi belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono,2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijayanti,dwi wahyu. 2012 *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Daya Anugerah Semesta Semarang*.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo persada. Jakarta