

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PRAMA GLOBAL INSPIRA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**ANDINI NITYA PUTRI CHANDRA**

**NPM. 1601110121**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**FAKULTAS EKONOMI**


**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**


Nama : ANDINI NITYA PUTRI CHANDRA  
Nomor Pokok/Nim : 1601110121  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. PRAMA GLOBAL INSPIRA PALEMBANG

Pembimbing Proposal:

Tanggal <sup>21</sup> 10-2020 Pembimbing I :

  
Syaiful Sahri, SE, M.Si  
NIDN : 0220085901

Tanggal <sup>21</sup> 10-2020 Pembimbing II :

  
M. Thoha Mahmud, S.IP, MM  
NIDN : 0201055601

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

  
  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

965/PS/DFE/20

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- *Jadilah diri sendiri karena itu lebih baik daripada berpura-pura menjadi orang lain.*
- *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- *Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka-Lao Tzu*

## KUPERSEMBAHKAN KEPADA

- Kedua Orang Tua
- Seluruh Keluarga Besar
- Teman-Teman di Universitas Tridinanti Palembang
- Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andini Nitya Putri Chandra  
Nomor Pokok : 1601110121  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh  
Dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemukakan hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka  
saya anggap menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala  
konsekuensinya.

Palembang, 23 September 2020



Andini Nitya Putri Chandra

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul:

**“ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prama Global Inspira”**

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSCR Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah SE,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri SE, M.Si. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi , dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak M. Thoha Mahmud S.IP, MM. Selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Prama Global Inspira Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 23 September 2020

Penulis



Andini Nitya Putri Chandra

## Daftar Isi

	<b>Halaman</b>
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel.....	v
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan.....	6
D. Manfaat Peneliti.....	7
BAB II Tinjauan Pustaka.....	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Definisi Manajemen.....	8
2. Fungsi Manajemen.....	9
3. Motivasi.....	9
4. Lingkungan Kerja.....	12
5. Kepemimpinan.....	15
6. Kinerja.....	20
B. Peneliti Terdahulu.....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III Metode Penelitian.....	31
A. Tempat dan Waktu Peneliti.....	31
1. Tempat Penelitian.....	31
2. Waktu Penelitian.....	31
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel dan Teknik Sampling.....	33

C. Definisi Operasional dan Indikator.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Pengujian Instrumen.....	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Realibilitas.....	37
3. Uji Asumsi Klasik.....	
F. Teknik Analisis Data.....	39
1. Analisis Deskriptif.....	40
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3. Penguji Hipotesis.....	41
G. Sistematika Penelitian.....	42
 BAB IV Hasil Dan Pembahasan.....	 43
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	43
C. Struktur Organisasi Perusahaan.....	44
D. Analisis Deskriptif.....	47
E. Pengujian Instrumen.....	49
1. Uji Validitas.....	49
2. Uji Reliabilitas.....	49
F. Uji Asumsi Klasik.....	59
1. Uji Multikolonieritas.....	59
2. Uji Heterokedastisitas.....	61
3. Uji Normalitas.....	62
G. Uji Statistik.....	64
1. Uji R-Square.....	64
2. Uji F.....	65
3. Uji T.....	66
H. Pembahasan.....	67
 BAB V Kesimpulan Dan Saran.....	 64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	65



Daftar Pustaka.....

67

## Daftar Tabel

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 jadwal penelitian.....	31
Tabel 3.2 indikator variable.....	32
Tabel 4.1 Data Deskriptif Variabel.....	45
Tabel 4.2 Hasil Nilai Skor.....	49
Tabel 4.3 Variabel Motivasi.....	50
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.6 Uji Reabilitas.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonearitas.....	53
Tabel 4.8 Uji R-Square.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji-T.....	58

## Daftar Gambar

	<b>Halaman</b>
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas.....	54
Gambar 4.3 Uji Normalitas.....	55

### **Abstrak**

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prama Global Inspira Palembang. Waktu pelaksanaan penelitian ini selama 6 (Bulan) bulan dari bulan Mei sampai bulan Oktober 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah uji instrument dan uji asumsi klasik (OLS). Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prama Global Inspira. Sedangkan kepemimpinan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prama Global Inspira Palembang. Secara keseluruhan, Motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Prama Global Inspira, hal ini terlihat dari pengujian serentak yang telah dilakukan.

### **Abstract**

This study examines the influence of motivation, work environment and leadership on employee performance at PT. Prama Global Inspira Palembang. The implementation time of this research was 6 months from May to October 2020. The research method used was the instrument test and Ordinary Least Square (OLS). The results show that motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Prama Global Inspira Palembang, While leadership has a positive but not significant effect on employee performance at PT. Prama Global Inspira Palembang. Overall, motivation, work environment and leadership affect employee performance at PT. Prama Global Inspira, this can be seen from the simultaneous testing that has been carried out.

## **RIWAYAT HIDUP**

Andini Nitya Putri Chandra, dilahirkan di Palembang tanggal 14 Mey 1996 dari Bapak yang bernama H. Sahroni Chandra dan Ibu yang bernama Rukyati. Merupakan anak 3 (ketiga) dari 4 (empat) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 209 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Negeri 37 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMA Negeri 7 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas. Dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menepatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, demikian pula pada perkembangannya dalam karier sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan kinerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang memenuhi kebutuhan kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan kearah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan(Karami, 2012: 23).

Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok, selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh(Djarmiko,2005: 76).

Keberhasilan suatu organisasi baik bagi keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pimpinan dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan dalam mengenai kinerja karyawan.

PT Prama Global Inspira merupakan perusahaan logistik milik PT Pragon Technology and Inovation yang didirikan pada tahun 2016. Sebagai distributor diberbagai



produk PT Prama Global Inspira merupakan perusahaan yang cukup besar di Palembang. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset penting diperusahaan dalam hal ini PT Prama Global Inspira harus meningkatkan SDM secara efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan seperti mendapatkan keuntungan. Dengan ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dengan demikian peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari indikator motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Prama Global Inspira. Adapun hal-hal mengapa peneliti mengambil indikator motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen) yaitu dimana variabel motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja lebih cocok diteliti diperusahaan PT Prama Global Inspira.

Wardah yang diproduksi oleh PT.Paragon Technology and Innovation berdiri pada tanggal 28 Februari 1985 dengan nama awal PT.Pusaka Tradisi Ibu. Perusahaan ini baru berganti nama menjadi PT.Paragon Technology and Innovation pada tahun 2011. Demi memenuhi kebutuhan pelanggannya, Wardah selalu melakukan pembaharuan produk dengan memunculkan produk-produk baru serta selalu memperbaiki kualitasnya kearah yang lebih baik, sehingga dapat menjadi merek kosmetik yang terfavorit dan berkualitas.

Produk Wardah merupakan pelopor pertama produk kecantikan yang mengutamakan kehalalan dalam pembuatan produknya dan memperoleh sertifikat halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) serta memperoleh penghargaan "*International*

*Halal Award*” dari *World Halal Council* sebagai pelopor kosmetik halal di dunia. Penghargaan ini tentunya akan menaikkan citra produk dengan cepat terbukti dari pengamatan lapangan yang penulis lakukan untuk melihat ramainya outlet-outlet Wardah yang dikunjungi oleh konsumen untuk melakukan pembelian produk-produk Wardah.

Lingkungan Kerja yang baik yaitu salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan Kerja yang baik menjadi idaman setiap karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan menjadi lebih nyaman dan betah dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa bersemangat dan penuh ide jika bekerja yang baik dan mendukung didalam segala bidangnya.

Berdasarkan uraiandiatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Keryawan Pada PT. Parama Global Inspira.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prama Global Inspira?
2. Apakah lingkungan kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prama Global Inspira?
3. Apakah kepemimpinan secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prama Global Inspira?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prama Global Inspira?

### **C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Prama Global Inspira.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prama Global Inspira.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Prama Global Inspira.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Universitas Tridianti Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam menambah referensi di Universitas Tridianti Palembang dan bagi peneliti lain khususnya mahasiswa Universitas Tridianti yang melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis dapat digunakan sebagai rekomendasi penelitian yang ingin dilakukan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama pada bidang Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

### 3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT Prama Global Inspira. Untuk dapat lebih memperhatikan motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, M, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Djarmiko, Yayat Hayati (2005). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta. Yogyakarta :BPFE.
- Harianda. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Grasindo.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Perasda.
- Karami. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Komarudin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Lestari. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Santa Dharma.
- Malayu, S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Lingkungan kerja Non Fisik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuperwira, Hubbies. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. BFFE, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Bandung: Alfabeta
- Moekijat, 2015. *Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Bandung* Mandar maju.
- Netisumito, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghaila Indonesia
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data dan Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Rufino. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Jakarta: Universitas ESA Unggul.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeka*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2016. *Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik* Bandung: Refika Aditama.
- Sutikno, Sobry. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. Edisi pertama*. Lombok: Holistica.

Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Statistic Untuk Penelitian. Cetakan ke-25* Bandung: Alfabeta.

Thomas Sumarsan 2013, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Indeks.