



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. BANK BRI KC MALANG MARTADINATA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Muchammad Ar-Rony Septianda

NPM: 218010814507



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG**

2023

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Motivasi Kerja dan gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di PT Bank BRI. Populasi pada penelitian ini adalah 135 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS versi 25. Didapatkan hasil Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan bersamaan terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI, Sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank BRI, Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI.

Kata Kunci : motivasi kerja, gaya kepemimpinan demokratis, kinerja pegawai



ABSTRACT

This study aims to determine the extent to which the influence of work motivation and democratic leadership style on employee performance at PT Bank BRI. The population in this study were 135 employees and the sample used in this study used IBM SPSS version 25. The results obtained were that Work Motivation and Democratic Leadership Style had a positive and significant concurrent effect on the performance of PT Bank BRI employees, while partially work motivation had a positive and significant effect on employee performance at PT Bank BRI, democratic leadership style has a positive and significant effect on the performance of PT Bank BRI employees.

Keywords: work motivation, democratic leadership style, employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, keberhasilan sebuah instansi akan bergantung pada sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi. Tentunya kinerja yang efektif dan efisien perlu adanya sosok pemimpin disiplin, bertanggung jawab dan mempunyai produktivitas tinggi yang bisa memberikan motivasi terhadap pegawainya untuk menciptakan kinerja pegawai yang bagus. Selain itu, sumber daya manusia perlu memiliki pengetahuan, keterampilan dan potensi-potensi besar yang dimiliki. Apalagi di era globalisasi dengan majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia tujuan instansi/perusahaan tidak tercapai. Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat penting dikembangkan untuk memenuhi target sebuah instansi/perusahaan. Dengan ini kebijakan dari praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan sebuah aspek-aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen, penyaringan, meliputi perekrutan, pelatihan, pemberian imbalan dan juga penilaian.

Hasibun dalam Belti & Osnardi (2020) Menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja

yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam perusahaan terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Di dalam sebuah perusahaan, pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Semakin produktif pegawai memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan, maka tujuan perusahaan mudah tercapai. Hal ini, dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, butuh adanya peran sumber daya manusia yang diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai untuk mendukung visi dan misi suatu instansi atau perusahaan.

Di dalam organisasi, untuk dapat terpenuhinya kinerja yang baik perlu adanya motivasi dalam bekerja yang mana sebagai sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerja dengan baik. Darmawan dalam Lusri & Siagian (2017) Menyatakan motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Tentunya untuk memberikan motivasi terhadap pegawai dilihat dari arah perilaku tersebut. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan dengan cara melihat bagaimana tingkat usaha yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Selanjutnya yaitu mengenai tingkat kegigihan seseorang, dimana tingkat kegigihan ini dapat dilihat dari

bagaimana seseorang memiliki kegigihan yang cukup tinggi untuk menyelesaikan permasalahan dari sebuah pekerjaan dan juga kegigihan mengembangkan kinerja yang efektif.

Selain motivasi kerja gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut (Northouse 2018) Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Sehingga menjadi salah satu faktor penentu dalam pengembangan dan kemajuan dari sebuah organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin, oleh karena itu peran pemimpin disini sangat krusial, yang menjamin serta memastikan organisasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Kepemimpinan menjadi salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan, sehingga mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan suatu organisasi. Pada umumnya setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diemban dengan baik, agar sesuai target

tertentu yang telah ditetapkan.

Kotler (2017) menjelaskan bahwa: *“The leadership process involves, (a) developing a vision for the organization; (b) aligning people with that vision through communication; and (c) motivating people to action through empowerment and through basic need fulfillment. The leadership process creates uncertainty and change in the organization”*

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin pegawainya. Gaya kepemimpinan atau kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahannya, disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi, bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan dan beradaptasi dengan lingkungan pegawainya. Pegawai juga berperan dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga/organisasi. Oleh karena itu diperlukan pegawai yang mempunyai sifat, sikap yang konstruktif dan aktif, daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif serta kepekaan beradaptasi dengan lingkungan.

Menurut Mattayang, B. (2019) Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah

ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara pegawai dan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada pegawai, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada pegawai dalam merumuskan suatu tindakan keputusan bersama.

PT. Bank BRI dengan jumlah pegawai yang jumlahnya cukup banyak dinilai sangat sesuai dikelola para pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis ini. Para pemimpin dengan gaya demokratis akan cepat mengambil tindakan dengan keputusan bersama di PT. Bank BRI. Perusahaan seperti PT. Bank BRI membutuhkan adanya seorang pemimpin yang membantu jalannya perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor terpenting, karena perusahaan membutuhkan dalang bagi setiap anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan. Hal ini disebabkan, kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, baik manajer, dan pegawai.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan hal ini, perusahaan perbankan PT. Bank BRI terkait motivasi terhadap pegawai perlu adanya support dari berbagai pihak seperti lingkungan pekerjaan, keluarga dan diri sendiri. Meskipun lingkungan dan keluarga mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan

tentunya peran memotivasi sendiri itu paling penting, dimana motivasi diri sendiri itu mengarahkan bagaimana seseorang tersebut bekerja dengan efektif dan efisien tentunya dengan hasil yang memuaskan. Maka dari itu, PT. Bank BRI harus mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan turunnya kinerja dari para pegawai dan diharapkan dengan mengetahui faktor-faktor tersebut permasalahan terkait dengan kinerja pegawai bisa diatasi dengan baik, dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa permasalahan yang sering timbul di perusahaan yaitu tidak mematuhi peraturan dari perusahaan diantaranya kurang disiplin seperti sering absen yang otomatis jumlah pegawai menjadi berkurang untuk menyelesaikan pekerjaan dari yang ditargetkan perusahaan, terlambat mengerjakan pekerjaan seperti tidak merekap data dan kurang teliti dalam menjaga data-data perusahaan, tidak pada tempatnya ketika pada saat jam kerja, serta kurangnya kerjasama antar pegawai. Lemahnya tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang menurun, kurang adanya inisiatif dalam bekerja, suasana yang kurang kondusif disertai kreativitas pegawai yang rendah. Tidak adanya semangat untuk bekerja ditandai dengan malas bekerja, kurang mengerti arahan dari atasan, mengetahui bahwa mereka melakukan kesalahan tetapi tidak diperbaiki. Pegawai yang memiliki jam masuk pagi sesuai jadwal tetapi pada kenyataannya masih banyak yang belum masuk sesudah jadwal tersebut, kebiasaan menunda pekerjaan, kebiasaan pulang cepat,

kebiasaan tidak konsisten dalam bekerja, tidak konsisten dalam menjaga hubungan harmonis sesama pegawai, kurangnya rasa partisipasi, keterlibatan dalam bekerja serta tanggung jawab dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas diakibatkan kurangnya motivasi kerja dari pimpinan sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan.

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner pendahuluan, hal ini dilakukan oleh peneliti untuk diketahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank BRI. Kuesioner pendahuluan ini menggunakan pertanyaan terbuka dan ditujukan untuk para pegawai PT. Bank BRI sehingga pegawai akan mendeskripsikan bagaimana cara pemimpin mereka memimpin perusahaan dalam kesehariannya. yang mana dapat disimpulkan bahwa pemimpin PT. Bank BRI selalu memberikan motivasi kepada pegawai di dalam bekerja, membagi ilmu yang dimiliki kepada pegawai dan membimbing pegawai secara individu ataupun kelompok di dalam memecahkan suatu masalah, yang memiliki visi dan misi yang jelas bagi perkembangan perusahaan di masa mendatang (hal tersebut dapat menimbulkan kepercayaan dari pegawai terhadap pemimpin).

Pegawai yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Dari PT. Bank BRI tidak terlepas dari suatu permasalahan yang perlu

diperbaiki oleh kinerja pegawai. Perusahaan perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia di organisasi perusahaan dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang di rencanakan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda juga. Dalam hal ini, seorang pegawai harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Pegawai akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standar. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dalam suatu perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masalah atau masa yang akan datang. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan

pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja pegawai.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK BRI**” perlu dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, adalah

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh secara simultan Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas diperoleh manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Secara Teoritis : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya informasi perihal motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.
2. Secara Praktis : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi untuk PT. Bank BRI untuk dijadikan acuan sebagai arahan tambahan terkait dengan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti apakah variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata.
- b. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata.
- c. Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRI KC Malang Martadinata.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Bank BRI KC Malang Martadinata, jadi untuk hasil dari penelitian ini hanya dapat digunakan untuk PT. Bank BRI KC Malang Martadinata.

- b. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis padahal variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai bukan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis saja. Sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu adanya tambahan variabel *independen* yang lain agar mampu menjelaskan informasi yang di ungkapkan.

5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Secara Praktis

Bagi Perusahaan:

- 1) Berdasarkan variabel Kinerja Pegawai yang mendapatkan skor terendah dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan ketetapan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan” sehingga dalam hal ini Motivasi Kerja bisa di evaluasi dengan memberikan ketetapan waktu yang sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan sehingga bisa meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI KC Malang Martadinata
- 2) Berdasarkan variabel Motivasi Kerja yang mendapat skor terendah dengan pernyataan “Manajemen Bank BRI sudah memenuhi dalam kebutuhan fisiologis untuk para Pegawai” sehingga dalam hal ini Motivasi Kerja bisa di evaluasi dengan meningkatkan kebutuhan fisiologis untuk para pegawai seperti memberikan insentif kepada pegawai sehingga bisa

meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI KC Malang Martadinata

- 3) Berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis yang mendapat skor terendah dengan pernyataan “Pemimpin Bank BRI meminta pendapat Pegawai terlebih dahulu dalam permasalahan-permasalahan penting untuk mengambil keputusan” sehingga dalam hal ini pemimpin Bank harus lebih terbuka ketika dalam mengambil keputusan dan meminta pendapat dari setiap pegawai sehingga bisa meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Bank BRI KC Malang Martadinata

b. Secara Teoritis

- 1) Bisa mengembangkan variabel yang telah ada pada penelitian ini atau menambahkan variabel lainnya yang belum ada pada penelitian ini agar bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan item pertanyaan serta jumlah responden untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menerapkan metode wawancara melalui kuesioner dengan ditambahkan teknik wawancara secara langsung, agar data dari responden akan lebih menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol 2, No. 1 , pp. 101-118. Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25(9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap. S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Lusri. L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. 5(1).
- Mangkunegara. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryanto., Tri I., & Singgih. S., (2010). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Demak.
- Mattayang. B. 2019. Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA : Jurnal Of Economic, Management and Accounting* 2(2). <https://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/247>
- Nikmah. F., & Nugraha. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Kurnia Genteng Desa Sebrang Kecamatan Ambulu. *Jurnal Stia Pembangunan Jember*, 3(2), 11-23.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Los Angeles, Calif.: SAGE.
- Nurmayanti. E., & Supriyadi. I. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan gaya

kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis (UPT) pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) Ambulu Kecamatan ambulu. *Jurnal Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 3(1), 1-12.

Romahon. R. A., & Rohim. R. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kotta Blater Kabupaten Jember. *Jurnal Stia Pembangunan Jember*, 3(2), 45-58.

Rahayu. Y. S., & Hotimah. S. H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Kembang. Jember. *Jurnal Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 1(1), 68-78.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

Singodimejo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D* (3rd ed.). Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Zulhelmi. Z., & Susanti. S. (2017). Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wirabeton Mix Di Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 463-475.