

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUTRICIA SARIHUSADA
PALEMBANG**



SKRIPSI

NAMA : DAMILIA HARTAMI

NIM : 212016325

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUTRICIA SARIHUSADA
PALEMBANG**

Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



NAMA : DAMILIA HARTAMI

NIM : 212016325

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Damilia Hartami
Nim : 212016325
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutricia Sarihusada
Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulisan 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 di cantumkan 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 hormat yang berlaku diperguruan tinggi.

Palembang, Agustus 2020

Damilia Hartami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

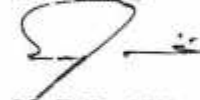
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutricia Sarihusada Palembang

Nama : Damilia Hartami
NIM : 212016325
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2020

Pembimbing I,



Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M.
NBM.NIDN : 784023/0023975901

Pembimbing II,



Lesi Agustia, S.E., MM
NIDN: 0205088201

Mengetahui,

Dekan

Sub: Ketua Program Studi Manajemen



Zetcha Triandayani, SE, M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PEMBAHASAN

Motto : "sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan). Tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) ". (Qs 94: 6-7)

“Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali”

Persembahan :

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini untuk:

- ❖ Kedua orang tuaku Junaidi Gonsal dan Miara Wati tercinta terima kasih yang setulusnya tersirat dari hati yang ingin ku sampaikan atas segala usaha jerih payah pengorbanan untuk anakmu.
- ❖ Saudara kandungku yang ku sayangi yaitu Devi Yantika, Dastri Aquarini, Dharma Veti, Dharmawi Almubdi yang telah memberikan semangat dan mendukungku selama ini.
- ❖ Dosen pembimbingku Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M dan Lesi Agusria, S.E., MM, terima kasih telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi.
- ❖ Keluarga terbesarku.
- ❖ Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2016
- ❖ Alamamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokaatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutricia Sarihusada Palembang" guna memenuhi syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana. Tidak lupa shalawat dan sala, semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Rasullaah Muhammad SAW. Beserta para keluarga, sahabat dan para umatnya, semoga kita senantiasa mendapatkan syafa'at-nya.

Selesainya penyusunan skripsi ini tentu karena ada dukungan, petunjuk, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta yaitu ayahanda Junaidi Gonzal dan Miara Wati tercinta untuk semua do'a dan kasih sayang yang tidak pernah pudar, semangat dan dukungan baik moral maupun material yang diberikan kepada saya.

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini :

1. Bapak DR Abid Djazuli, SE., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati

3. Ibu Zaleha Trihandayani, SE., M.si dan Bapak Mister Candra S.pd, M.si selaku ketua Program dan Sekretaris Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Ibu Kholilah.SE.,M.si sebagai Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M dan ibu Lesi Agusria, S.E, MM selaku pembimbing dan memberi arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terimakasih, kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi , Amin.

Wasalamu'alaikum warahmatullahi Wa Barakatuh

Palembang , September 2020

Damilia Hartami

DAFTAR ISI

Sampul Depan	
Halaman Judul	i
Halaman Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman Prakata	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Operasional Variabel.....	26
D. Populasi dan Sample	26
E. Data yang Diperlukan	29
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Uji Instrumen	31
H. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian	46
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel III.1.1 Data Penjualan	4
Tabel III.1 Definisi operasionalisasi Variabel	26
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	27
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan jenis kelamin	42
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Bagian Kerja	44
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel IV.5 Uji Validitas Kepemimpinan	46
Tabel IV.6 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	47
Tabel IV.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel IV.9 Variabel Kepemimpinan	50
Tabel IV.10 Variabel Budaya Organisasi	52
Tabel IV.11 Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel IV. 12 Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV. 13 Uji F.....	57
Tabel IV. 14 Uji t	58
Tabel IV. 15 Hasil Koefisien (R^2).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	23
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Tabel r

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Data Tabulasi

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Abstrak

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Plagiat

ABSTRAK

Damilia Hartami/212016325/2020/ Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Sarihusada Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Sarihusada Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 68 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda ada pengaruh yang (positif) kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi : $Y = 1,306 + 0,249X_1 + 0,188X_2$. Hasil uji F menunjukkan hasil $F_{hitung} (9,092) > F_{tabel} (3,14)$, adanya pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,452) > t_{tabel} (1,996)$ untuk kepemimpinan, $t_{hitung} (4,082) > t_{tabel} (1,996)$ untuk budaya organisasi, artinya adanya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinansi menunjukkan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,595 atau 59,5%.

Kata kunci : kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Damilia Hartami / 212016325/2020 / The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT Nutricia Sarihusada Palembang / Human Resource Management.

The formulation problem in this research is whether there were the effect of leadership and organizational culture on employee performance at PT Nutricia Sarihusada Palembang. This type of research was associative. The sample were 68 people with the sampling technique using Probability Random Sampling. The data in this research were primary data and secondary data. The method for collecting the data was through questionnaire. The data analysis used qualitative in quantitative. The technique for analyzing the data used multiple linear regression. There were positive effect of leadership and organizational culture on employee performance with the regression equation: $Y = 1.306 + 0.249X_1 + 0.188X_2$. The result of the F test showed that $F_{count} (9,092) > F_{table} (3,14)$, the effect of leadership variables and organizational culture on employee performance. The result of t test showed the value of $t (2.452) > t_{table} (1996)$ for leadership, $t (4.082) > t_{table} (1996)$ for organizational culture, meaning that there were the effect of leadership and organizational culture on employee performance. The result of the coefficient of determination showed that the variables of leadership and organizational culture were able to contribute to employee performance by 0.395 or 39.5%.

Keywords: *leadership and organizational culture on employee performance.*

PENGESAHAN
NO. 396 / Abstract / B-CUMP / VIII / 2020
Tulis di Karet / etc /
Leabaga / etc /
Universitas Muhammadiyah Palembang *pl*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, oleh karena itu semua yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan baik.

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin.

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap

organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan atau organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Ada beberapa cara untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan ialah dengan meningkatkan kinerja dengan cara memperhatikan kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kasmir (2017:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Muhammad Busro (2018:217) menjelaskan, bahwa kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, memahami, sekaligus setuju dengan apa yang dilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik. Salah satu yang mempengaruhi pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain.

Machmed Tun Ganyang (2018: 130) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menunjukkan karakteristik, sikap, dan perilaku sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi, dan menjadi identitas yang membedakannya dari organisasi lainnya. Salah satu yang mempengaruhi budaya organisasi adalah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap sukses tidaknya perusahaan dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja ekonomi perusahaan.

PT Nutricia Sarihusada di Palembang merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai produk nutrisi untuk ibu hamil dan menyusui dan anak dengan rasa enak dan terjangkau, serta berstandar internasional yang berlokasi di Jl. Srigunting No. 17 Komplek Rajawali RT 24 Kelurahan 9 Ilir Kecamatan Ilir Timur 2 Palembang. Sarihusada telah beroperasi di

Indonesia sejak tahun 1954 sebagai wujud nyata Program Kecukupan Protein Nasional yang diselenggarakan pemerintah Indonesia bersama Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Saat ini PT Nutricia Sarihusada yang berada di Palembang merupakan kantor operasional dan mengoperasikan fasilitas produksi untuk menjual hasil produk Sarihusada seperti susu pertumbuhan SGM, SGM Bunda, dan Lactamil. Sarihusada juga secara aktif berinteraksi dan bermitra dengan para praktisi kesehatan, penggiat gizi, pengambil kebijakan dan pihak terkait lainnya untuk memberikan edukasi yang diperlukan untuk mewujudkan generasi Indonesia yang sehat di masa kini dan masa mendatang. Berikut ini adalah hasil data penjualan karyawan PT Nutricia Sarihusada pada tahun 2015-2019 :

Tabel 1.1
Data penjualan tahun 2015-2019
PT. Nutricia Sarihusada di Palembang

No	Tahun	Jumlah target (ton)	Target yang dicapai (ton)
1	2015	185.788	165.654
2	2016	192.164	154.582
3	2017	231.380	165.093
4	2018	167.441	149.307
5	2019	284.733	154.490

Sumber: Data PT Nutricia Sarihusada Palembang

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa kemampuan kinerja karyawan masih kurang, di lihat dari kuantitas penjualan yang dihasilkan PT Nutricia Sarihusada Palembang mengalami naik turun selama lima tahun. sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba sebesar-besarnya belum terwujud. Kinerja karyawan di PT Nutricia Sarihusada Palembang dilihat

kurang dari harapan dikarenakan karyawan banyak belum bekerja sesuai standar yang diinginkan, bahwa karyawan tidak menghasilkan kuantitas kerja yang baik, dimana banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, misalnya diberi waktu satu hari harus menjual 100 kg susu formula tetapi karyawan tidak memenuhi ketentuan tersebut sehingga kinerja karyawan di anggap kurang baik. Alat atau sarana yang dimiliki PT Nutricia Sarihusada Palembang kurang optimal karena sering terjadi kerusakan pada peralatan dan kendaraan dalam perusahaan, sehingga akan menghambat proses pekerjaan yang sedang berlangsung. Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat mengganggu kinerja PT Nutricia Sarihusada Palembang.

Kepemimpinan pada PT Nutricia Sarihusada Palembang masih kurang baik hal ini dapat dilihat dari keterampilan berkomunikasi pimpinan yang jarang memberikan pedoman, petunjuk maupun nasihat kepada karyawan dan juga masih kurangnya kemampuan pimpinan untuk mendengarkan keluhan - keluhan para karyawan, seperti masih ada karyawan yang mengeluhkan ruangan panas, serta keluhan mengenai ketidak harmonisan sesama karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kemudian pemimpin masih kurang tegas terhadap karyawannya dilihat dari sikap pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi hukuman pada karyawannya yang membuat kesalahan dan juga melanggar aturan-aturan yang telah ditentukan.

Budaya organisasi pada PT Nutricia Sarihusada Palembang masih terdapat masalah. Karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dari budaya organisasi. Agar mencapai karakter tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan karakter sikap dan perilaku Pada PT Nutricia Sarihusada Palembang masih banyak karyawan yang belum memiliki landasan perilaku yang kurang baik yaitu mengenai ketekunan seperti masih banyak karyawan yang tidak teliti dalam bekerja dan kurang tepat waktu dalam mengerjakan tugas secara konsisten. Adapun hal lain yang menyebabkan kurangnya budaya organisasi salah satunya ketulusan karyawan dalam bekerja masih belum sepenuhnya ada seperti sering mengeluh karena terpaksa dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak mau mengikuti peraturan yang ada. Selain itu Kesabaran pemimpin juga kurang dalam mengendalikan diri terutama saat emosi kepada karyawan yang melakukan kesalahan sehingga tidak mencontohkan budaya yang baik untuk ditiru.

Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu diadakannya kajian tentang **Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutricia Sarihusada Palembang**. Kajian ini

diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Nutricia Sarihusada Palembang?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Nutricia Sarihusada Palembang?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT Nutricia Sarihusada?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT Nutricia Sarihusada.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Nutricia Sarihusada Palembang.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Nutricia Sarihusada Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nutricia Sarihusada Palembang.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh kepemimpinan dan budaya terhadap kinerja karyawan PT Nutricia Sarihusada Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik korelatif sama

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Grafindo Persada.
- Moh Imron. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Central asia Kcp Singosari Malang*. Malang: Vol 4, No 2.
- Safitri, z. d. (2017). *Statistik 2*. Palembang: Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistik Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi, E. d. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Euroasiatic*. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. jakarta: PT raja grafindo persada.