

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PUSAT PENELITIAN KARET SEMBAWA**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Tria Bela Ranjani

Nim : 21 2016 161

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT
PENELITIAN KARET SEMBAWA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

Nama : Tria Bela Ranjani

Nim : 21 2016 161

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tria Bela Ranjani

NIM : 212016161

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penelitian Karet Sembawa**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 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 ang 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 ketidakbenaran 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, Agustus 2020



Tria Bela Ranjani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENELITIAN KARET SEMBAWA**
Nama : Tria Bela Ranjani
Nim : 21 2016 161
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konseentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I



Kholilah, S.E., M.Si
NIDN: 0201106001

Pembimbing II



Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502

Mengetahui
Dekan
U.B. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Bermimpilah sukses dan berusahalah meraihnya ”

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya ”

“ Man jadda wa jadda ”

Skripsi kupersembahkan kepada :

- *Ayahku tercinta*
- *Ibuku tercinta*
- *Saudaraku tersayang*
- *Willy Putra Widodo*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai mana mestinya.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang.

Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan kali ini dengan tulus hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis periode 2016 - 2020.
4. Ibu Zaleha Tri Handayani, S.E.,M,Si, selaku ketua prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis periode 2020 - 2024
5. Ibu Kholillah, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing serta memberikan pengarahan dalam skripsi ini.
6. Bapak Amidi, S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing serta memberikan pengarahan dalam skripsi ini.
7. Terima kasih kepada pihak Pusat Penelitian Karet Sembawa yang telah memberikan izin melakukan penelitian dan banyak membantu sampai skripsi ini selesai.
8. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Mamaku Marzuriah dan papaku Antoni Azhar serta saudara-saudara ku Benri Pratama Mariansa, Benri Jasuma Dwi Putra yang telah memberikan do'a, materi untuk keberhasilan saya.
10. dr.Willy Putra Widodo, terima kasih sudah selalu ada, selalu memberikan dukungan, do'a serta meluangkan waktu untuk membantu dan menemani dalam membuat skripsi ini.
11. Teman seperjuanganku Intan Permata Sari terima kasih selalu memberikan semangat dan menemani sampai detik-detik terakhir penyusunan skripsi.

12. Saudaraku Zarin, Gris, Titik terima kasih selalu memberikan semangat dan menemani penulis untuk bimbingan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu semoga Allah SWT membalas segala kebajikannya, dan semoga kita semua selalu dilimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya Aamiin.

Penulis

Tria Bela Ranjani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENYERTAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi Dan Sampel	33
E. Data Yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	
A. Simpulan	87
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Kinerja SDM Balai Penelitian Sembawa Periode Tahun 2018	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	35
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	57
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	59
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Motivasi	60
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	61
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Kinerja	64
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	66
Tabel IV.12 Jawaban Responden Variabel Motivasi	69
Tabel IV.13 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kinerja	72
Tabel IV.14 Analisis Regresi Linier Berganda	75
Tabel IV.15 Hasil Uji F	77
Tabel IV.16 Hasil Uji T	78
Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Penelitian.....	29
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Hasil Tabulasi Jawaban Kuesioner
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Uji F (uji bersama-sama)
Lampiran 7	Uji t (uji parsial)
Lampiran 8	Uji Koefisien Determinasi

ABSTRAK

Tria Bela Ranjani /212016161/2020/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Karet Sembawa.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama dan parsial pada Pusat Penelitian Karet Sembawa. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jl. Raya Palembang Pangkalan Balai Km 29, Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang, dengan tehnik analisis *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=0,208+0,224X_1+0,213X_2+0,783X_3$, untuk uji F didapat nilai $F_{hitung} 94,174 \geq$ dari $F_{tabel} 3,11$, artinya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Karet Sembawa, untuk uji t Variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} 2,635 > t_{tabel} 1,664$, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji t variabel Motivasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 3,141 > t_{tabel} 1,664$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan untuk uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh $t_{hitung} 9,683 > t_{tabel} 1,664$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

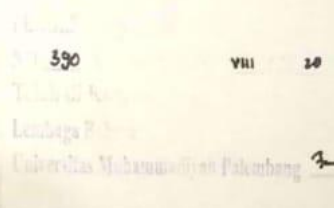
Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Tria Bela Ranjani / 212016161/2020 / The Effect of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Sembawa Rubber Research Center.

The formulation problem in this research is were there the effect of leadership, motivation and work environment on employee performance jointly and partially at the Sembawa Rubber Research Center. This research was associative research. The location of this research is located at Jl. Raya Palembang Pangkalan Balai Km 29, South Sumatra. The sample in this research were 80 people, with simple random sampling analysis technique. The data used primary data and secondary data. The method for collecting the data through questionnaires and documentation. The data analysis used qualitative and quantitative analysis. The technique for analyzing the data used multiple linear regression, F test (simultaneous) and t test (partial). The test result that had been carried out from this research indicated that the result of multiple linear regression calculations obtained $Y = 0.208 + 0.224X_1 + 0.213X_2 + 0.783X_3$, for the F test the Fcount value was $94.174 \geq$ from Ftable 3.11, meaning that leadership, motivation and work environment had effect on the performance of employees at the Sembawa Rubber Research Center, for the Leadership Variable t test (X_1) obtained tcount 2.635 > t table 1.664, meaning that leadership partially affect employee performance. Motivation variable t test (X_2) obtained t count 3.141 > t table 1.664, meaning that motivation partially affect employee performance and for t test Work Environment Variable (X_3) obtained tcount 9.683 > ttable 1.664, meaning that the work environment partially affect employee performance.

Keywords: leadership, motivation, work environment and employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Kasmir (2017:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Pemimpin merupakan faktor yang dominan karena berfungsi sebagai manajer dan supervisor yang dituntut untuk mampu memberikan arahan kepada pegawai sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Aurelia Potu (2013) Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi

motivasi para pegawai atau bawahannya. Adanya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai menjadi nyaman dalam bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh pegawai dapat berjalan dengan baik.

Menurut Edy Sutrisno (2015:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Griffin (dalam Busro 2018:50) motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Nitisemito (dalam Danang Sunyoto 2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Pusat Penelitian Karet Sembawa adalah pusat penelitian perkebunan milik Pemerintah berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 823/Kpts/KB.110/11/89, tanggal 30 Nopember 1989 dan pada tanggal 17 Februari 2009 diperbaharui dengan Surat Keputusan Menteri Pertanian No.

785/Kpts/PD.300/2/2009 tentang Pengelolaan Balai/Penelitian Perkebunan dilakukan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian.

Dengan terbentuknya Asosiasi Penelitian dan Pengembangan Perkebunan Indonesia (AP3I) vide akta notaris Ny. Subagio Reksodipuro, SH No. 50 tanggal 24 Nopember 1987. maka koordinasi dan pengelolaan kegiatan penelitian Balai Penelitian Perkebunan Sembawa dilakukan oleh AP3I. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan No. 222/SPP/89 tanggal 3 Juli 1989 nama Balai Penelitian Perkebunan Sembawa diubah menjadi Pusat Penelitian Perkebunan Sembawa(Puslitbun Sembawa)

Sejalan dengan konsolidasi Puslit - puslit di lingkungan AP3I pada tanggal 1 Februari 1993, melalui Surat Keputusan No. 059/93 Status Pusat Penelitian Perkebunan Sembawa berubah menjadi Pusat Penelitian Karet Sembawa di bawah naungan Pusat Penelitian Karet.

Sebagai instansi pemerintah yang memberikan pengembangan dan pelayanan kepada masyarakat, maka Pusat Penelitian Karet Sembawa dituntut untuk meningkatkan kinerja para pegawainya agar semakin baik dalam melaksanakan perkerjaannya dalam memberikan pelayanan. Namun dalam kenyataan yang terjadi adalah masih kurang optimalnya kinerja pegawai sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target yang sudah direncanakan oleh pimpinan sebelumnya. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Pusat Penelitian Karet Sembawa, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Kondisi yang belum ideal seperti kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Kinerja SDM Balai Penelitian Sembawa Periode Tahun 2018

No	Sasaran Kinerja Pegawai	Targe t	Realisa si
1	Pelayanan administrasi perkantoran	100%	89,8%
2	Peningkatan sarana dan prasarana	100%	91,8%
3	Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia	100%	88,8%
4	Peningkatan karyawan yang profesional	100%	87,9%
5	Pelaksanaan kenaikan pangkat dan gaji berkala secara tepat waktu	100%	100%
6	Tersedianya data karyawan yang akurat	100%	100%
7	Tingkat absensi karyawan	100%	95,7%
8	Terlaksananya peningkatan kesejahteraan pegawai	100%	86,9%

Sumber: Divisi SDM Balai Penelitian Sembawa, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Balai Penelitian Sembawa secara keseluruhan masih belum optimal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai Pusat Penelitian Karet Sembawa masih belum mampu mencapai tujuan. Hal ini dikarenakan pegawai dalam menjalankan pekerjaan belum memiliki kompetensi sehingga target yang direncanakan belum tercapai.

Tidak terealisasinya sasaran kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan pemberian inisiatif oleh kepala Pusat Penelitian Karet

Sembawa masih sangat kurang, tidak ada tindakan preventif atau reaktif atas tidak tercapainya sasaran kinerja pegawai sehingga pegawai bekerja seperti biasa tanpa arahan baru. Penyebab lainnya yaitu kurangnya informasi yang terjadi kepada pegawai sehingga pegawai terkesan mengabaikan bahwa sasaran kinerja belum tercapai, dan penyebab lainnya adalah kurangnya keharmonisan di antara atasan kepada pegawai maupun sesama pegawai hal ini di tandai dengan kurang kompaknya sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Masalah lain yang mengakibatkan belum terealisasikan sasaran kinerja pegawai disebabkan rendahnya motivasi pegawai yang di tandai dengan belum tercapainya kebutuhan dasar pegawai seperti contoh rendahnya pemberian kompensasi kepada pegawai honor padahal mayoritas pegawai di Pusat Penelitian Karet Sembawa adalah pegawai honor.

Kebutuhan sosial juga menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai dimana interaksi yang ada antara pegawai masih sangat terbatas di tandai dengan sibuknya para pegawai padahal kesibukkan tersebut sering bukan disebabkan oleh pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai dan masalah lainnya penyebab rendahnya motivasi pegawai adalah tidak diberikannya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Faktor lainnya yang menjadi penyebab tidak tercapainya sasaran kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan yang di anggap buruk seperti tidak berjalannya kerjasama yang baik di antara pegawai, keamanan kerja yang tidak terjamin dan

penggunaan warna yang ada pada kantor Pusat Penelitian Karet Sembawa pada tembok dinding ruangan kerja tampak kusam dan pudar sehingga mengurangi gairah pegawai dalam bekerja.

Dari ketiga faktor tersebut apabila diterapkannya gaya kepemimpinan yang baik, mengkondisikan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja lebih giat dalam menjalankan tugas tugasnya dengan baik maka akan dapat mewujudkan sasaran kinerja sesuai yang direncanakan.

Oleh karena itu, Pusat Penelitian Karet Sembawa setidaknya harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sehingga kinerja pegawai akan lebih maksimal sesuai dengan target yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penelitian Karet Sembawa.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini ialah adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Karet Sembawa?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Karet Sembawa.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Karet Sembawa.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam produktivitas secara efektif dan efisien dalam mendapatkan profit yang akan dicapai perusahaan.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasan, M. I. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hati, S. W., & Irawati, R. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Operator Produksi Pada Industri Manufaktur di Kawasan Batamindo Batam.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Latif, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk.
- Rizal, S., Khaliq, A., & Fatimah, D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. 113-124.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, F. A., Purwandari, I., & Martini, R. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Di Kebun Kelapa Sawit.
- Serdamayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.

- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Uji Validitas dan Realibilitas (Edisi 1)*. Jakarta: Buku Seru.
- Surjaweni, W. (2014). *Metedologi Penelitian lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Yeni, N. T., & Budhi Sri, M. K. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Dan Produktivitas Kerja Patung Kayu. 506-529.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.