

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMPOERNA  
UNIT KEBUN BUNGA TERANG KABUPATEN OGAN  
KOMERING ILIR SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**NAMA : DELI SUSANTI**

**NIM : 212017224**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMPOERNA  
UNIT KEBUN BUNGA TERANG KABUPATEN OGAN  
KOMERING ILIR SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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



**NAMA : DELI SUSANTI**

**NIM : 212017224**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deli Susanti  
NIM : 212017224  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 (satu) baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan 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 2022



Deli Susanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**LAMDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

Nama : Deli Susanti

NIM : 212017224

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

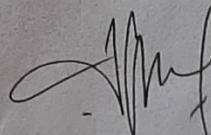
Pada Tanggal, September 2022

Pembimbing I



**Mardiana Puspasari, SE., M.Si**  
NIDN: 0226107001

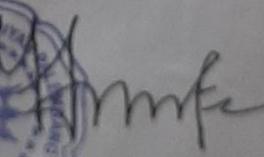
Pembimbing II



**Lesi Agusria, SE., M.M**  
NIDN: 0205088201

Mengetahui,  
Dekan  
u.b Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zalfa Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESISIS</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	15
2. Kepemimpinan .....	21
3. Komunikasi .....	27
4. Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian Sebelumnya .....	31
C. Kerangka Pemikiran .....	33
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Tempat Penelitian.....	37
C. Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel .....	40

E. Data yang diperlukan .....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	49
H. Jadwal Penelitian.....	51
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil .....	49
B. Pembahasan.....	69
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	36

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi Panen Perkebunan Sawit PT. Sampoerna Tahun 2015 – 2021 .....	6
Tabel 1.2 Tabel I.2 Data Pra-Riset Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja.....	7
Tabel III.I Tabel Operasional Variabel PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.....	37
Tabel III.2 Jumlah karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Berdasarkan Jabatan/ Posisi .....	39
Tabel III.3 Jumlah karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Berdasarkan Jabatan/ Posisi .....	40
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert .....	43
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja karyawan (Y), Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) .....	51
Tabel IV.2 Uji Reabilitas .....	52
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan .....	56
Tabel IV.4 Kepemimpinan.....	58
Tabel IV.5 Komunikasi.....	60
Tabel IV.6 Lingkungan Kerja .....	62
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda .....	64
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis Simultan F .....	66
Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis Parsial t .....	67
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi
- Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Uji F
- Lampiran 8. Uji T
- Lampiran 9 . Sertifikat AIK
- Lampiran 10. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 11 Sertifikat Aplikasi Komputer dalam bisnis
- Lampiran 12. Sertifikat SPSS
- Lampiran 13. Surat Riset
- Lampiran 14. Plagiarism
- Lampiran 15. Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 16 Biodata Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga mengenai dari proses kerja yang berlangsung. Menurut Armstrong & Baron (1998) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut biasa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan (Rochmatullah & Muliatna, 2020).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk

memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan dioptimalkan demi tercapai tujuan perusahaan (Marganto & Sambul, 2021) dan terciptanya produktifitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Peningkatan produktifitas yang akan selalu dijaga demi keefektifan perusahaan tidak hanya kinerja pegawai yang dinilai melainkan peran karakteristik kepemimpinan juga perlu tercipta dan dibentuk sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan jalannya perusahaan (Zainal et al, 2019).

Menurut Ramli & Yudhistira (2018) kepemimpinan ialah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga manajemen yang baik sangat bergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencanaan, pengorganisasi, koordinasi dan kontrol dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan (Jhion M Ivancevich, 2005).

Selain dari memiliki kemampuan manajerial, pemimpin memiliki tugas yang lebih berat dibanding karyawan yang akan dipimpinya. Menurut Benjamin et al (2017) pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas kemana tujuan perusahaan,

karena pemimpin merupakan cerminan yang menentukan dinamika dari suatu perusahaan untuk mencapai terciptanya tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang dipimpinnya, karena kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan karyawan untuk melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja suatu organisasi. Maka perusahaan perlu memilih orang yang akan dijadikan sebagai pemimpin perusahaan yang kompeten dan memiliki kemampuan memimpin yang baik, untuk dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan target dan visi misi perusahaan tersebut (Abdullah, 2017).

Menurut J.M Ivancevich & Matteson (2008) selain kepemimpinan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya (Chandra & Setywan, 2018).

Robbins (2016) mengungkapkan bahwa komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak akan mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Menurut Mangkunegara & Prabu (2005) komunikasi merupakan pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud akan mencapai suatu keberhasilan, hal ini sejalan dengan Hasibuan (2003) yang mengatakan komunikasi merupakan usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar menatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing mereka yang dipimpin untuk memecahkan masalah secara bersama-sama itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan (Mangkunegara & Prabu, 2005). Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnis dan mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh dengan tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Selain kepemimpinan dan komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan di dalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut Chandra & Setywan (2018) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai

kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik, selain itu lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Pasaribu, 2017). Dimana lingkungan kerja adalah kekuatan - kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik ruangan yang nyaman dan bersih, serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan tepat ibadah) (Robbins, 2016).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kebanyakan organisasi suatu perusahaan, baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Menurut June & Siagian (2020) sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi setiap dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung

jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.(Dessler, 20017).

PT Sampoerna adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan, misinya yaitu mengelola bisnis kelapa sawit secara profesional untuk menghasilkan produk berkualitas, sehingga dapat memperlihatkan SDM yang mumpuni. Kkinerja karyawan perusahaan tersebut harus bisa menciptakan kinerja yang baik untuk perusahaan agar terciptanya buah sawit berkualitas dan menciptakan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk pencapaian tujuan perusahaan. Berikut ini gambaran capaian hasil produksi PT. Sampoerna selama 5 tahun dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi Panen Perkebunan Sawit PT. Sampoerna Tahun 2015 – 2021**

Tahun	Target	Realisasi Tamdan Sawit (Ton)	Persentase Tidak Tercapai (%)
2015	970,919,140	963,920,141	10%
2016	833,712,107	777,840,142	11%
2017	921,896,714	908,530,131	10%
2018	765,966,873	704,360,248	11%
2019	733,068,297	702,312,214	10%
2020	783,341,113	710,112,200	11%
2021	420,300,112	403,320,411	11%

*Sumber: PT. Sampoerna Unit Kebun Mega Terang Sungai Menang 2021*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang, secara kuantitas mengalami permasalahan dari tahun 2015-2021. karena hasil produksi tidak mencapai target. Hal ini cukup mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan di PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. Untuk mengetahui permasalahan yang menyebabkan kinerja menurun maka peneliti melakukan pra-

riset dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh data pada tabel I.2

**Tabel I.2 Data Pra-Riset Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja**

NO	Pernyataan Survey Karyawan	30 Responden	
		Ya	Tidak
1	Pimpinan selalu adil terhadap karyawan	10	20
2	Pemimpin memberikan dorongan positif pada karyawannya	10	20
3	Bahwa informasi dari pimpinan dapat saya pahami.	14	16
4	Komunikasi antar bagian di dalam lingkup kantor terjalin dengan baik.	13	17
5	Perlengkapan peralatankerja mutahir	14	16
6	Hubungan antara karyawan baik	12	14
<b>Jumlah</b>		30	

Berdasarkan tabel diatas bisa di lihat bahwa karyawan menyatakan permasalahan melalui pernyataan yang diberikan,dan faktor tersebut antara lain :

1. Bersifat adil dan Sumber inspirasi

Karyawan meragukan sifat pemimpin yang adil di kalangan karyawan, mereka menyatakan pemimpin mereka kurang dalam menentukan sikap terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kurang memotivasi, serta karyawan yang akan melakukan tindakan guna menunjang kinerja perusahaan merasa dibatasi oleh pemimpin sehingga hanya ada orang-orang tertentu yang di perbolehkan.

2. Intensitas komunikasi dan tingkat pemahaman

Terlihat bahwa karyawan banyak menyatakan komunikasi antar bagian belum cukup baik sehingga terjadi kesalah pahaman antara sesama

karyawan menimbulkan perselisihan, ditambah pemimpin yang memberikan informasi dirasa kurang jelas dan setengah-setengah sehingga karyawan kurang memahami apa yang dimaksud atasan.

### 3. Fasilitas Kerja dan Hubungan Karyawan

Karyawan bekerja dengan fasilitas yang tidak memuaskan hal ini dibuktikan dari pernyataan mereka mengenai ruangan yang tidak dilengkapi fasilitas penerangan, terlebih lagi tempat kerja yang berada didalam ruangan tentunya membutuhkan penerangan yang memadai, begitu juga fasilitas kerja dan hubungan antar karyawan di rasa masih belum mutahir dan harmonis.

Maka dengan itu berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan?

3. Adakah Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan?
4. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi i Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.
4. Bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Di Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai teori lingkungan kerja, komunikasi, Kepemimpinan terhadap semangat kerja. Serta faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan

##### 2. Bagi Perusahaan PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang

Bagi PT Sampoerna Unit Kebun Bunga Terang Sungai Menang Kab Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan terkait yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi, pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### 3. Bagi Akademik

Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi suatu tambahan referensi bagi mahasiswa dan mahasiswa/i yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Oleh. *Jurnal Warta*, 4, 9–15.
- Annual Report Pt Sampoerna Agro Company. (2021). Strength-Sampoerna-Agro-Annual-Report. *Pt Sampoerna Agro Company*, 140–160.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realitie*. Institute Of Personnel And Development.
- Benjamin, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. File:///C:/Users/Smile/Downloads/Manajemen Sumber Daya Manusia ( Pdfdrive.Com ).Pdf
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V., & Dotulong, L. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.18374>
- Chandra, D., & Setywan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt.Diantri. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*, 06(01), 01–016. [Http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/Viewfile/6501/5917](http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewfile/6501/5917)
- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Empat (4)). Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M, & Matteson, M. . (2008). *Organizational Behaviour And Management*. Irwin/Mcgraw-Hill.
- Ivancevich, Jhion M. (2005). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Edisi 1). Erlangga.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyards. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/Jae.V8i3.325>
- Korneilis, K., & Gunawan, W. (2018). Manfaat Penerapan Sistem Manajemen K3 Dalam Upaya Pencapaian Zero Accident Di Suatu Perusahaan. *Jurnal Sistem Informasi Dan Informatika (Simika)*, 1(01), 84–104. <https://doi.org/10.47080/Simika.V1i01.41>
- Laloan, O. E. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt Manado Mitra Mandiri. *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis*, 1–5.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Bandung: Refika Aditama*.
- Marganto, I. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mahagatra Sinar Karya. *Jurnal Ema*, 6(1), 7–11. <https://doi.org/10.47335/Ema.V6i1.64>
- Mathis, R. ., & Jackson, J. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mutmimah. (2001). Globalisasi Dan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Semarang: Fe Universitas Islam Sultan Agung, 022(11), 12–14.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia (Ii)*. Bpfe Universitas Gadjah Madah, Yogyakarta.
- Pasaribu, P. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru Oleh : Panca Dharma Pasaribu /100113464. *Facultyof Social And Political Sciences*. <https://Webcache.Googleusercontent.Com/Search?Q=Cache:Zjwsia2v368j>: <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/128201-Id-Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Seman.Pdf+&Cd=2&HI=En&Ct=Clnk&GI=Id>
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt . Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816. <https://Www.Trijurnal.Lemlit.Trisakti.Ac.Id/Semnas/Article/Viewfile/3339/2833>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik. In *Jakarta: Pt. Raja Grafindo* (3rd Ed.). Pt. Rajagrafindo Persada.
- Riyanto, N. (2019). The Influence Of Training, Competence, Motivation, And Work Environment On Corporate Performance With Employee Performance As Mediation. *Journal Management Personalia*, 01-09–118(02), 1–16.
- Robbins, S. . (2016). *Perilaku Organisasi*. Pt Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert, S., & Holton, E. F. (2018). *Foundations Of Human Resource Development* (Berrett-Koehle (Ed.); Iii). Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Sabil, M., Mansyur, M., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa kecamatan pragaan kabupaten sumenep. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02).
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Pt Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Yuliana, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Seberang. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).