

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SUNAN RUBBER**



SKRIPSI

**Nama : Humra
NIM : 212019341**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUNAN RUBBER**

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



**Nama : Humra
NIM : 212019341**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Humra

NIM : 212019341

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya Tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan peneliti saya sendiritanpa 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 dicantumkan dalam daftarpustaka.
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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Humra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

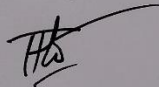
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunan Rubber

Nama : Humra
NIM : 212019341
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

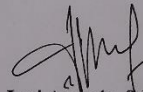
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2023

Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510

Pembimbing II,

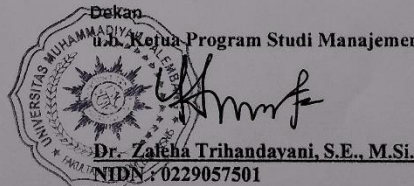


Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN : 0205088201

Mengetahui,

~~Dekan~~

~~u.p. Ketua~~ Program Studi Manajemen



Dr. Zafcha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 0229057501

HALAMAN *MOTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“ Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan”. (H.R. Tarmizi)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah Kepada Allah SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

✚ Kedua orang tuaku Bapak (H. Hammatang) dan Mamak (Hj. Hatika) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan anaknya sampai kini dan memberikan suport, semangat yang tinggi sehingga saya mampu menyelesaikan pendidikan S-1, tak pernah cukup untuk membalas cinta dan kasih sayang Bapak dan Mamak kepadaku.

✚ Untuk ayuk, kakak ipar dan keponakanku tersayang.

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunan Rubber”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau higgga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan inipenulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Bapak (**H. Hammatang**) dan Mamak (**Hj.Hatika**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam- dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sunan Rubber yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Kepada ayuk, kakak iparku, keponakanku, sepupuku serta keluarga besarku yang sudah membantu dalam segala hal proses penulisan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat seperjuanganku selama kuliah Zaina, Cipus, Putri, Tuti, Fildzah, Ninik, Anas, Rini, Cupi, dan teman-teman yang lainnya terimakasih
9. Kepada teman kkn Achmad Irpan, Kurnia, Atul, Rara, dan teman-teman yang lainnya terimakasih
10. Kepada teman-teman Angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho danmagfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapatpahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2023

Humra

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN <i>MOTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasional Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 42
B. Pembahasan 60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 68
B. Saran 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Penjualan Crumb Rubber Tahun 2017-2021 PT. Sunan Rubber	4
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel Dan Indikator.....	29
Tabel III.2 Kerangka Sampel	31
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.4 Identitas Responden Pendidikan Terakhir	48
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel IV.8 Kepemimpinan (X_1)	52
Tabel IV.9 Budaya Organisasi (X_2).....	53
Tabel IV.10 Motivasi (X_3)	55
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Uji Simultan)	58
Tabel IV.13 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	59
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan (X_1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X_2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Motivasi (X_3)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan(Y)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product And Service Solutions (SPSS) Version 25.00 For Windows*
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilita= 0,10
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t (df= 41-80)

ABSTRAK

Humra/2019341/2023/Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) apakah ada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber? 2) apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber? 3) apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber? 4) apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunan Rubber? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 327 orang dengan sampel penelitian sebanyak 77 orang dengan teknik *stratified random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian bahwa: 1) ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber, 2) ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber, 3) ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber, 4) ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber.

Kata Kunci: kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi, kinerja

ABSTRACT

Humra/2019341/2023/ The Influence of Leadership, Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at PT. Sunan Rubber/Human Resource Management

The formulation of the research problem is: 1) is there any influence of leadership, organizational culture and motivation on employee performance at PT. Sunan Rubber? 2) is there any influence of leadership on employee performance at PT. Sunan Rubber? 3) is there any influence of organizational culture on employee performance at PT. Sunan Rubber? 4) is there a motivational effect on employee performance at PT. Sunan Rubber? This research includes associative research. The population in this study were 327 people with a sample of 77 people using stratified random sampling technique. The data collection method in this study was a questionnaire with the data analysis technique used was multiple linear regression with the F test, t test, and the coefficient of determination. The results of the study show that: 1) there is a significant influence of leadership, organizational culture and motivation on employee performance at PT. Sunan Rubber, 2) there is a significant influence of leadership on employee performance at PT. Sunan Rubber, 3) there is a significant influence on employee performance at PT. Sunan Rubber, 4) there is a significant influence on employee performance at PT. Sunan Rubber.

Keywords: leadership, organizational culture and motivation, performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, serta efektivitas SDM sangat penting bagi suatu perusahaan guna meningkatkan performa perusahaan tersebut, meskipun dalam proses pencapaian efektivitasnya terdapat cukup banyak permasalahan yang menghambat terealisasinya efektivitas SDM tersebut (Edy Sutrisno 2020:6) masalah-masalah yang dihadapi oleh sumber daya manusia selalu menjadi sorotan yang paling utama. Hal ini jika dibiarkan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan dan secara keseluruhan dalam pencapaian tujuan perusahaan, menunjukkan hasil kerja perusahaan. Aktivitas perusahaan berupa pengelolaan sumber daya manusia maupun proses pelaksanaan kerja diperlukan untuk mencapai hasil optimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha

untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan melakukan beberapa cara misalnya menciptakan Budaya Organisasi yang kondusif, pemberian Motivasi. Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan kesamaan persepsi antara pimpinan dengan karyawan yaitu Motivasi kerja yang diberikan perusahaan dan budaya kerja yang ada di organisasi itu sendiri. Kualitas pimpinan sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola segala aktiitas perusahaan dengan baik. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan antara lainnya yaitu sebagai berikut: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (Kasmir, 2019:189). Penelitian ini hanya menggunakan faktor Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalahKepemimpinan karena Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan

suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Afandi (2018:103) Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Mullins dalam buku Tobari (2015:49) bahwa Budaya Organisasi adalah kumpulan kebiasaan, nilai, kebijaksanaan dan kepercayaan sikap yang mudah diserap untuk segala sesuatu yang dikerjakan dan dipikirkan dalam suatu organisasi. Ada dua hal pokok yang perlu diperhatikan menurut definisi, yaitu bahwa Budaya Organisasi tidak hanya dalam bentuk kebiasaan, nilai, dan kepercayaan akan tetapi termasuk kategori ini adalah apa yang dikerjakan dan apa yang dipikirkan.

Motivasi juga salah satu yang mempengaruhi kinerja, Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas Menurut Afandi (2018:23).

PT. Sunan Rubber adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha penggilingan atau pengolahan *slab* (karet mentah yang belum dikelola) lalu di olah menjadi *blanket* (karet mentah yang mengalami proses pembersihan dari kotoran-kotoran yang sebelumnya bercampur dengan *slab*). PT. Sunan Rubber adalah perusahaan distributor Penanaman Modal Asing (PMA). Mulai berdiri tahun 1949 memproduksi yang disebut crepe

dan mulai tahun 1976 memproduksi Crumb Rubber (SIR) hingga sekarang. Kapasitas produksi sebesar 60.000 Ton, 100% hasil produksi diekspor keluar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia. Pabrik pengolahan dilengkapi dengan sebuah Laboraturium Crumb Rubber(SIR) dengan peralatan pengontrol mutu SIR. Proses pengolahan Crumb Rubber (SIR) adalah serangkaian kegiatan yang saling terkait dengan tujuan mendapatkan produk jadi yang memenuhi persyaratan secara konsisten.

Laporan hasil pelaksanaan PT. Sunan Rubber dapat menunjukkan Kinerja Karyawan mengalami penurunan, seperti tersaji oleh tabel penjualan sebagai berikut:

Tabel I.1
Realisasi Penjualan Crumb Rubber
Tahun 2017-2021 PT. Sunan Rubber

Tahun	Jumlah Target	Pencapaian	Tercapai %	Belum Tercapai %
2017	50.000 ton	49.752 ton	99%	1%
2018	50.000 ton	37.525 ton	75%	25%
2019	50.000 ton	23.957 ton	47%	53%
2020	50.000 ton	25.908 ton	51%	49%
2021	50.000 ton	28.213 ton	56%	44%

Sumber : PT. Sunan Rubber, 2022

Berdasarkan pada tabel I.1 menunjukkan pencapaian target yang terus menurun selama 5 tahun terakhir. Penurunan pencapaian penjualan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan penurunan ini semakin jelas

karena juga disebabkan oleh kurangnya peluang dari pimpinan untuk berkembang lebih baik, ditunjukkan dari kurangnya apresiasi oleh atasan terhadap hasil kerja karyawan. Pengakuan dan penghargaan atasan menjadi hal yang terpenting dalam mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil prariset, peneliti menemukan adanya kendala mengenai Budaya Organisasi pada PT. Sunan Rubber dimana terdapat kondisi yang menunjukkan karyawan tidak konsisten terhadap waktu sehingga menjadi hambatan dalam pencapaian suatu target perusahaan. Begitu pula dengan ketulusan dalam bekerja, sering terjadi karyawan mengeluh pada saat atasan memberikan pekerjaan tambahan yang membuat karyawan merasa terbebani karena tidak memberikan kebebasan waktu untuk melakukan pekerjaan, sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan karena dalam menyelesaikan pekerjaan terburu-buru. Selain itu kurangnya pendekatan antara atasan dengan bawahan membuat karyawan segan terhadap atasan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa terkekang untuk melakukan kreatifitas karyawan karena dituntut agar bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan salah satunya adalah Motivasi, terkait pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki didapatkan beberapa karyawan merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan bidang atau minat karyawan tersebut sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan mudah jenuh dengan

pekerjaan yang diberikan. kondisi lain yang ada diperusahaan terkait perusahaan dalam memberlakukan semua karyawan terdapat karyawan yang menyatakan belum adil dikarenakan karyawan tidak mendapatkan besaran bonus yang sama meskipun mempunyai kinerja yang sama dalam menjalankan tugasnya, hal ini menyebabkan tidak stabilnya kondisi kerja diperusahaan. Dalam hal pengakuan dari atasan kepada karyawan terkait karyawan memiliki harapan masa depan untuk bekerja diperusahaan karena adanya jenjang karir yang yang diatur di perusahaan ditemukan kondisi belum adanya jenjang karir yang jelas dan kurangnya pengakuan dari atasan mengakibatkan karyawan tersebut tidak menunjukkan kemampuan dirinya serta kurangnya interaksi pimpinan dalam memberikan dorongan atau masukan kepada karyawan PT. Sunan Rubber.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin PT. Sunan Rubber, menunjukkan kondisi pimpinan belum mampu menganalisa dengan baik, setiap masalah karyawannya yang terjadi dilapangan belum mampu ditangani oleh pimpinan. Dalam hal keterampilan berkomunikasi kepada karyawan, didapatkan kondisi komunikasi yang belum baik, sehingga sulit untuk mengkoordinasikan dan memberikan intruksi kepada karyawan dengan baik karena karyawan merasa dalam menyampaikan intruksinya pimpinan tidak menyampaikan secara mendetail bertahap hanya menyampaikan secara keseluruhan saja. Kemampuan mendengar pemimpin yang mana pertanyaan itu terkait pimpinan mendengar keluhan serta masukan dari bawahan juga

mendapatkan keluhan dari karyawan karena merasa belum didengarkan, ditandai dengan tidak ada keputusan untuk memperbaiki hal yang dikeluhkan ataupun mengeksekusi masukan karyawannya. Pimpinan kurang dalam memberikan contoh dalam memberikan tugas yang diberikan. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan yang akan diberikan menjadi kurang menarik menurut tanggapan karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber?
2. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber?
4. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber

2. Bagi Tempat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mngetahui meenyangkut pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunan Rubber

3. Bagi Almamater/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. Alfabeta
<http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2234>
Diakses 13 November 2022.
- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91-98.
<https://ojs.akbpstie.ac.id/index.php/jurnal-pundi/article/view/169>
Diakses 15 November 2022
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo*. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4 (4), 301-308. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.274> Diakses 13 November 2022
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1485>
Diakses 15 November 2022
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan (2017). *Pokok-pokok materi statistik 2*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetak Kelima*. Rajawali Pers.
- Kusdi. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Yogyakarta: Dee Publish.
- Martoyo Susilo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.

- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*,33.
- Tobari (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*.
- Wantoro, W., Oktaviannur, O., & Habiburrahman, H. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ghalaz Sukses Perkasa Bandar Lampung*. VISIONIS , 6 (1). <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/1705> Diakses 16 November 2022
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.