

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI EKSTRINSIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA PRIMA  
FIBREBOARD INDRALAYA**



**SKRIPSI**

**Nama: Shela Ramadani**

**Nim : 212020158**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI EKSTRINSIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA  
PRIMA FIBREBOARD INDRALAYA**

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



**Nama : Shela Ramadani**

**Nim : 212020158**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shela Ramadani  
Nim : 212020158  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 yang 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, 7 Maret 2024

Shela Ramadani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Palembang

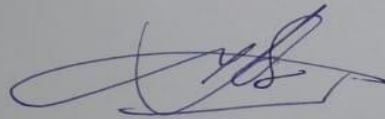
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya

Nama : Shela Ramadani  
Nim : 212020158  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal 20 Februari 2024

Pembimbing I,



Dr. H. M. Idris H. S.E. M.Si  
NIDN: 0213106001

Pembimbing II,



Wani Fitriah, S.E., M. Si  
NIDN: 228016501

Mengetahui,  
Dekan

Program Studi Manajemen



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

### **Motto Dan Persembahan**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah, 2:286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah, 94:5-6)

“Dan barang siapa bertakwa kepada allah, niscaya Dia menjadikan kemudahan baginya dalam urusanya.”

Q.S At-Talaq:4)

Dengan Mengucapkan Rasa Syukur

Kepada Allah SWT. Kupersembahkan

Skripsi Ini Untuk:

1. Kedua Orang Tuaku  
Bapak Toto Hartono & Ibu Rohila
2. Saudariku  
Ayuk Trisna Wulandari S.E & Adek  
Viola Tri Anjelly

## PRAKATA



Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya.**” Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Toto Hartono Dan Ibu Rohila orang tua hebat saya, terima kasih atas cinta dan kasih sayangmu pengorbanan yang luar biasa yang tidak pernah bisa diucapkan dengan kata-kata, yang selalu memberi dukungan, doa yang tidak pernah putus untuk anaknya, berupa materi dan motivasi yang baik bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, 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 dan Bapak Mister Candra. S.pd, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. M. Idris. H. S. E. M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Wani Fitria, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Wani Fitria, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh dosen fakultas ekonomi dan bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Untuk saudariku tersayang Ayuk Trisna Wulandari S.E dan Adik Viola Tri Anjelly terimakasih yang selalu memberikan support dalam berbagai sisi dan keadaan, memberikan semangat yang tiada hentinya. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat Adikku Viyong.

9. Kepada sahabatku Denis Fauzziyah Utami (siputkuu) terimakasih untuk saling mengingatkan dan menguatkan sama-sama berjuang dalam menyusun serta selalu mensupport di masa perkuliahan dan tentunya dimasa skripsi ini.
10. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri yaitu Shela Ramadani. Apresiasi sebesar- besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini, terima kasih sudah selalu bangkit ketika terluka, terima kasih untuk semua hal- hal yang tidak bisa diceritakan, terima kasih telah mampu atas kerja keras dan berjuang sejauh ini dengan semangat tak terhingga, terimakasih sudah memutuskan tidak menyerah dan mampu bertahan walau sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, dan apapun kekurangan dan kelebihanmu, mari rayakan diri sendiri

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang,

Shela Ramadani



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	i
Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	ii
Halaman Pengesahaan.....	iii
Moto dan Persembahan.....	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi .....	ix
Halaman Daftar Tabel.....	xii
Halaman Daftar Gambar.....	xiii
Halaman Daftar lampiran.....	xiv
Abstrak.....	xv
Abstract.....	xvi
<b>Bab I Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II METODE PENELITIAN.....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi Dan Sampel .....	31
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis .....	35
<b>BAB IV .....</b>	<b>45</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Hasil Penelitian .....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
<b>BAB V .....</b>	<b>74</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>DAFTAR KUESIONER.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi.....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	27
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	33
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas .....	54
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.7 Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	56
Tabel IV.8 jawaban responden Gaya Kepemimpinana.....	58
Tabel IV.9 Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik .....	60
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis F.....	64
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis t.....	65
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi .....	66

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	28
Gambar IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Gambar IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman.....	51
Gambar IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman.....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Identitas Responden
- Lampiran 4. Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan (X1)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Motivasi Ekstrinsik ((X3)
- Lampiran 7. Jawaban Kousioner Responden
- Lampiran 8. Hasil Perhitungan Data Menggunakan *Program Statistical Product And Service Solutions (SPSS) Version 25.00 For Windows*
- Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10. Titik Presentase Distribusi f Untuk Probabilitas =0,05
- Lampiran 11. Titik Presentase t (df= 81-120)
- Lampiran 12. Titik Presentas Distribusi  $r_{tabel}$
- Lampiran 13. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 14. Bukti Pelunasan BPP
- Lampiran 15. Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 16. Sertifikat Komputer
- Lampiran 17. Plagiat Cheker
- Lampiran 18. Sertifikat SPSS
- Lampiran 19. Sertifikat AIK
- Lampiran 20. Sertifikat Lainnya
- Lampiran 21. Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

### **Shela Ramadani/ 212020158/ 2024/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya. Sampel yang digunakan dalam adalah 117 orang responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai  $F_{hitung} 107.956 > f_{tabel} 3,07$ , artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  gaya kepemimpinan  $6.022$ , motivasi ekstrinsik  $3,712 > 1.980$ , artinya secara parsial ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi, memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar  $64,8\%$ .

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Ekstrinsik Dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Shela Ramadani/ 212020158/ 2024/ The Influence Of Leadership Style and Extrinsic Motivation On The Performance Of PT. Employee Performance. Sumatra Prima Fibreboard Indralaya***

*This research aims to determine the influence of leadership style and extrinsic motivation on employee performance at PT. Sumatra Prima Fibreboard Indralaya. The sample used was 117 respondents. The data used in this research was primary data and secondary data. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis. the results of multiple linear regression analysis show that leadership style and extrinsic motivation have a positive effect on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing show the value of  $F_{count} 107,956 > F_{tabel} 3,07$ , meaning there is a significant influence of leadership style and extrinsic motivation on employee performance. The results of partial hypothesis testing show the  $F_{count}$  value of leadership style 6.022, extrinsic motivation is  $3,172 > 1,980$ , meaning that partially there is a significant influence of leadership style and extrinsic motivation on employee performance. The determination value shows that leadership style and extrinsic motivation are able to contribute to the ups and downs of employee performance, with the magnitude of change caused by 64.8 %.*

***Key words: Leadership Style, Extrinsic Motivation And Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Berubahan perlu mendapatkan dukungan manajemen puncak sebagai langka pertama yang penting untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah asset penting yang harus dijaga dalam suatu perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia perusahaan dapat bergerak dengan apa yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu



memperoleh laba. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa perusahaan tersebut dapat dikelola dengan baik, untuk itu perusahaan harus memperhatikan tenaga kerja didalam bekerja, dikarenakan dengan memberikan perhatian, tenaga kerja akan merasa dirinya sangat dibutuhkan, dihargai suatu perusahaan tersebut. Perusahaan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan karyawan yang terampil dan profesioanal didalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah-satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Perusahaan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawanya.

Menurut Afandi (2018:107) Gaya Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Peran pemimpin sangat besar bagi perusahaan dalam

mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan baru dan inovatif dalam mengembangkan perusahaan, namun tidak dipungkiri bawahan juga memiliki peran yang tidak kalah penting, bahwasanya bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pemimpin yang tertuang dalam setiap keputusan, baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung pemimpin itu sendiri, bagaimana seseorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diterapkan.

Menurut Fahmi (2016:100) Motivasi Ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri manufaktur panel serat kayu dengan bahan utama yaitu kayu karet tua yang sudah tidak produktif PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) berdiri di area 450.000 meter persegi dan berlokasi di Desa Palem Raya KM. 28 Indralaya, Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30662. PT. Sumatera Prima Fibreboard (SPF) memproduksi panel serat berkerapatan sedang MDF (*Medium Density Fibreboard*) dengan jumlah karyawan sebanyak 500 lebih tenaga kerja terlatih. Penguasa pasar MDF (*Medium Density Fibreboard*) dan hutan tanaman industri HTI penguasa pasar MDF PT. SPF 65 % ditunjukkan untuk pasar domestic, sedangkan sisanya untuk ekspor. Pasar domestik banyak dijual ke pulau jawa seperti

Jakarta dan Surabaya, sedangkan pasar ekspor ditunjukkan ke Cina, Taiwan, Korea, Middle East, Filipina, Vietnam, Singapura dan Malaysia. Target pasar MDF yang potensial adalah Jepang, Amerika dan Timur Tengah.

**Table I.1**  
**Data Produksi Tahun 2018-2022**  
**PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi (Ton)</b>	<b>Realisasi Produksi (Ton)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2018	265.199	267.864	101%
2019	264.866	259.240	97%
2020	283.825	261.112	91%
2021	326.498	302.200	92%
2022	318.742	281.503	88%

Sumber: PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya

Berdasarkan tabel diatas terlihat target empat tahun terakhir belum terealisasikan. Hal ini tentunya disebabkan oleh kuantitas kerja karyawan. Dimana dilihat dari realisasi tahun 2018 sebesar 101%, pada tahun 2019 sebesar 97%, pada tahun 2020 sebesar 91%, pada tahun 2021 sebesar 92%, pada tahun 2022 sebesar 88%. capaian realisasi belum sesuai target. Selain itu menurunnya kinerja karyawan terjadi karena kualitas kerja karyawan dimana kemampuan yang dimiliki karyawan masih kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan data diatas PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya dimana dilihat dari gaya pemimpin yang cepat mengambil keputusan tanpa membicarakannya terlebih dahulu kepada karyawan yang kemungkinan mempunyai ide atau saran. Selain itu juga pemimpin kurang memberikan motivasi terhadap bawahannya seperti karyawan yang sudah bekerja mencapai target tetapi tidak diberikan bonus. Dan pemimpin kurang mendengarkan masukan dari karyawan,

pemimpin perusahaan belum memiliki kejujuran yang terbuka kepada karyawannya, dilihat dari pemimpin yang cenderung sering menutupi dan tidak terbuka dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan misalnya karyawan sering mengeluh tentang adanya masalah yang ada di kantor tapi tidak terevaluasi oleh pemimpin yang mana permasalahan tersebut disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan.

Adapun permasalahan yang ada di PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya dimana gaya pemimpin masih kurang optimal dalam memberikan motivasi karena motivasi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari dalam diri seseorang sebagaimana untuk mendorong karyawan tersebut membangun dan menumbuhkan semangat dalam memotivasi karyawan kearah yang lebih baik. dimana pemimpin belum mampu mengeluarkan suatu keputusan berupa peraturan atau penetapan bagi karyawan dalam bekerja. Selain itu supervisor belum mampu mengawasi dan membina karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. dan juga hubungan antar pribadi belum dimana pemimpin belum mempunyai hubungan baik kepada karyawan. Dan juga masih rendahnya pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan seperti insentif, reward, penghargaan, bonus dan pujian kepada karyawan. yang mana dari fenomena menyebabkan adanya fenomena mengenai faktor Motivasi Ekstrisik.

Sementara itu di PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya masih kurang optimal kualitas kerja karyawan masih terbilang rendah karena belum adanya pelatihan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Adapun

kuantitas yang belum mencapai hasil kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Serta kurangnya pengawasan dari pemimpin membuat karyawan tersebut bermalas-malasan dalam bekerja. Bukan itu saja hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik karena masih kurangnya kerjasama antara karyawan dengan atasan. Dari hal tersebut adanya permasalahan mengenai Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh penulis yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan, kemudian apa hubungan antara ketiga hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya?
2. Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya?
3. Adakah Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya.

### **D. Manfaat Penulis**

#### **1. Bagi Penulis**

Diharapkan dalam penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi ilmu pengetahuan khususnya Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat menjadi masukan atau memberikan salah-satu informasi untuk memecahkan permasalahan dalam sebuah organisasi khususnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya.

#### **3. Bagi Almamater**

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Aguslan Yudhi Fherla, Hardiyansyah, Dkk (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, Dan Tunjangan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pagar Alam. *Journal Of Indonesia Management*, Vol. 3 No. 2
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Busro, Muhammad (2020), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana)..
- Djami, Z. E. (2020). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Jurnal Among Makarti*, 168-177.
- Hasan, Iqbal (2017). *Statistic II*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irmawati, Taufik (2018). *Motivasi & faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Bandung: Pustaka Setia
- Indarwanti, I., S. indarto, and djoko santoso. “pengaruh motivasi ekstrinsik dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.” *Sustainable business journal*, 1(1), 68-80.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Pt. Rajagrafindo
- Kartono (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). *The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsic Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado*. 387 *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno (2017). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: CV alfabeta.

- Triadi, Hidayah dan fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 1-17
- Triana, rafika. Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah kota bandung yang dipengaruhi oleh implementasi sistem akuntansi keuangan daerah dan implementasi pengendalian internal (survey pada satuan kerja perangkat daerah pemerintah kota bandung). Diss. Universitas komputer indonesia, 2019.
- Yusuf, M. (2021). Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *Journal Management, Business, and Accounting* , 18-31