

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT PAGARALAM**



Disusun oleh :

Nama : Shella Soleha

NIM : 212020154

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT PAGARALAM**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Shella Soleha

NIM : 212020154

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shela Sholeha
NIM : 212020154
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sastra Strata 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 yang dituliskan 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 saya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Desember 2023


METER
TEMP
E1AJX00422649
Shella Soleha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram

Nama : Shella Soleha
NIM : 212020154
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2024

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN : 020508821

Mengetahui,
Dekan

Jr. K. 001 Program Studi Manajemen,



Dr. Zateha Mandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

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

Hasbunallah wanikmal wakil

“cukuplah bagi kami allah sebagai penolong dan dia adalah sebaik-baiknya pelindung”

Ku persembahkan untuk :

- ❖ **Kedua orang tua ku tercinta,**
- ❖ **Bapak tersayang (Alexander wilson) dan ibuku terhebat (Mili hartini)**
- ❖ **Saya sendiri, SHELLA SOLEHA yang telah bertahan dan berjuang hingga dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.**
- ❖ **seluruh keluarga tercinta**
- ❖ **dosen skripsi ku**
- ❖ **Gion Pradhana**
- ❖ **sahabat dan teman seperjuangan**

PRAKARTA

Assalamualaikum wr.wb.

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan hingga menuju ke zaman yang terang benderang seperti yang kita rasakan saat ini. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat-syarat untuk bisa mencapai gelar Sarjana manajemen pada fakultas Ekonomi dan Bsnis di Universitas Muhamadiyah Palembang.

Penulis menyadari mengenai penulisan ini tidak bisa terselesaikan tanpa pihak-pihak yang mendukung baik secara moril dan juga materil. Maka, penulis menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada Kedua orang tua saya, ayahanda tersayang (Alexander Wilson) dan ibunda tercinta (Mili Hartini) yang memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang dipanjatkan kepada ALLAH SWT untuk penulis, selain itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S. E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhamadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S. E., M. Si. selaku Dekan Fakultas Universitas Muhamadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S. E., M. Si selaku ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah 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 memberikan pengarahan, nasehat, serta bimbingan kepada penulis sejak awal penelitian hingga hasil akhir dari skripsi ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang yang sudah berkenan memberikan pengetahuan yang sangat-sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Keluarga besarku tercinta yang telah memberikan support hingga sejauh ini.
7. *My best partner* Gion Pradhana, terimakasih karena senantiasa mendengarkan keluh kesah peneliti, memberi dukungan, motivasi, dan menemani penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari sempurna hal ini karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan adanya saran dan masukan bahkan kritik membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak khususnya dalam bidang manajemen ekonomi.

Palembang, 2024
Penulis,

(Shella soleha)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	I
HALAMAN JUDUL.....	II
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	III
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	IV
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
PRAKARTA	VI
DAFTAR ISI	VIII
ABSTRAK	XI
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS.....	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasional Variabel	32
D. Populasi Dan Sampel	33
E. Data Yang Digunakan	34
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil penelitian	45
B. Pembahasan hasil penelitian	62
BAB V KESIMPILAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71

B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Karakteristik Responden
- Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Regresi Linier Berganda, Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Tabel r
- Lampiran 11 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas bimbingan skripsi
- Lampiran 13 : Plagiasi Checker
- Lampiran 14 : Sertifikat AIK
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat SKPI I
- Lampiran 17 : Sertifikat SKPI II
- Lampiran 18 : Sertifikat SKPI III
- Lampiran 19 : Sertifikat Aplikasi dan Komputer Bisnis
- Lampiran 20 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 21 : Biodata

ABSTRAK

Sheila Soleha/212020154/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiasif, variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden yang diambil dengan metode simple random sampling. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan Regresi Linear Berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linear berganda menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTPN7 Unit Pagaram. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja. Secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan, ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 57,8%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Shella Soleha/212020154/The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on PT Employee Performance. Perkebunan Nusantara VII Pagaram Unit

This research aims to determine the influence of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram Unit simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the variables used are Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline. The sample used was 70 respondents taken using the simple random sampling method. The main data used is primary data using a questionnaire. The analysis technique uses Multiple Linear Regression, F and t hypothesis testing and coefficient of determination. The research results from multiple linear regression show that Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline have a positive effect on the performance of PTPN7 Unit Pagaram employees. The results of simultaneous hypothesis testing show that there is a significant influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline. Partially, it shows that there is a significant influence of leadership style on employee performance, there is an influence of work motivation on employee performance, there is an influence of work discipline on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VII Pagaram Unit. The results of the coefficient of determination show that the variables Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline are able to contribute to the ups and downs in employee performance by 57.8%.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber daya manusia mengajarkan tentang hubungan dan motif yang mendorong setiap orang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam perencanaan, pengorganisasian, relokasi, dan pengarahan sumber daya lain di dalam organisasi atau perusahaan, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk melakukan hal tersebut.

Menurut Kasmir (2018:6) Sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan komponen yang sangat penting. Aspek sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk dapat memenuhi tuntutan yang terus menerus dihadapinya guna mengatasi setiap permasalahan yang muncul. Oleh karena itu, fokus utama organisasi haruslah mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Kinerja merupakan proses tingkah laku seseorang sehingga Kinerja menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaannya, perbedaan Kinerja

antara seorang dengan lainnya adalah dikarenakan perbedaan karakteristik dan individu.

Menurut Mangkunegara (2018:67) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tingkat Kinerja Karyawan akan mencerminkan kualitas perusahaan. Kinerja yang baik akan meningkatkan peluang karyawan dalam pengembangan karirnya. Kinerja Karyawan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup perusahaan dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan. Kinerja Karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2018:189) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Khaeruman (2021:39) Gaya Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi orang lain, oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap Gaya Kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja, Motivasi Kerja merupakan salah satu unsur penting yang artinya Motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Menurut Affandi (2018:23) mengatakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Selain itu Kinerja Karyawan juga dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja merupakan faktor yang penting dalam menilai Kinerja perusahaan, karyawan dengan tingkat Disiplin yang tinggi akan mempunyai Kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2019:193) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Perkebunan teh Unit Pagar Alam merupakan Unit dari PT Perkebunan Nusantara VII yang didirikan pada tahun 1929 oleh Perusahaan Belanda yaitu NV. LANDBOUW MAATA CHAPIJ. PT Perkebunan Nusantara VII adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor

perkebunan dengan mengolah berbagai jenis tanaman. PTPN VII pada akhir November 2018 meneken nota kerja sama dengan PT Kabepe Chakra. Persisnya adalah kerja sama operasional (KSO) atas lahan seluas 1.500 hektar. Jika selama ini pola pemasaran PTPN VII mengandalkan produk, Chakra memutar jalan dengan mengandalkan pasar. Artinya, produk-produk yang dihasilkan akan berubah-ubah bergantung kebutuhan pasar. Misalnya, jika selama ini PTPN VII mayoritas memproduksi teh hitam ortodoks, Chakra akan mengubah dengan menjadikan pucuk segar menjadi teh hijau dan orange peko (OP). Kedua jenis teh ini, terutama teh hijau, amat laris di pasar dibandingkan dengan teh hitam. Tehh yang dipanen akan melalui proses pelayuan, penggilingan, oksidasi, pengeringan, pemilahan, dan terakhir uji cita rasa kemudian teh siap untuk dipasarkan di pasar lokal, dan juga tradisional seperti Malaysia, Thailand, Pakistan, Afghanistan, dan beberapa negara Eropa. Tehh yang dipasarkan PTPN7 merupakan hasil dari perkebunan teh pagaralam dibawah operasional PTPN7.

Berdasarkan hasil survei di PTPN7 Unit Pagaralam, nampak Kinerja Karyawan pada perusahaan ini belum optimal, hal ini dikarenakan kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja, oleh karena itu tingkat penjualan yang dihasilkan belum mampu memenuhi standar atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini disajikan rekap penjualan teh PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaralam.

Tabel I.1
Rekap Penjualan Teh PT Perkebunan Nusantara VII
Unit Pagaram

No	Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Persentase Target
1	2018	Rp.54.954.092.117	Rp.39.680.946.011	72%
2	2019	Rp.55.504.596.991	Rp.37.184.798.298	68%
3	2020	Rp.67.752.175.026	Rp.56.186.452.194	83%
4	2021	Rp.65.439.636.766	Rp.50.210.606.224	79%
5	2022	Rp.63.095.635.619	Rp.57.303.511.574	91%

Sumber: Arsip PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram

Dari tabel I.1 dapat dilihat bahwa target penjualan yang ditetapkan PTPN (PT. Perkebunan Nusantara) VII Unit Pagaram setiap penjualannya mengalami fluktuasi yang artinya turun naik setiap tahunnya. sehingga hal ini dapat mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram masih kurang baik. hal ini sangat berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan perusahaan hasil Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram yang kurang baik, dapat disebabkan oleh kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan prariset yang dilakukan terhadap 30 karyawan, pada semua variabel X yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja didapat hasil jawaban terbanyak tidak. Berikut ini rekap jawaban responden untuk variabel tersebut.

TABEL I.2
Kuesioner Prariset
Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja
PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaralam

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Kuantitas target yang diinginkan perusahaan tercapai dengan baik	14	16
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	11	19
3.	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	13	17
4.	Pimpinan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.	12	18
5.	Balas jasa yang saya terima mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	11	19
6.	karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang baik	8	22
7.	karyawan yang memiliki prestasi akan mendapatkan penghargaan	14	16
8.	Karyawan senantiasa hadir tepat waktu dalam menjalankan pekerjaannya	10	20
9.	Saya merasa tidak pernah bolos dalam bekerja	14	16
10.	Saya selalu melaksanakan tugas saya dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ketentuan perusahaan	13	17

Sumber : Peneliti, 2023

Dari jawaban responden, dapat dilihat bahwa kualitas target perusahaan tidak tercapai dengan baik, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, , pimpinan tidak mampu berkomunikasi baik kepada anggotanya, pimpinan tidak memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik, balas jasa yang diterima karyawan belum memenuhi kebutuhan sehari-hari, karyawan tidak mendapatkan fasilitas kerja yang baik, karyawan yang berprestasi tidak mendapatkan penghargaan, karyawan belum mampu hadir tepat waktu dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan masih sering tidak hadir saat bekerja, karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram ?
2. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram ?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram.

4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis/Peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman khususnya tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini dan Dewi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktifitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 231-258.
- Asnur, S. A. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 363-369.
- Bangun, N. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Besar PT Perkebunan Nusantara III Sei Kebara. *Universitas Mikroskil*.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Frisko. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional PT. perkebunan Nusantara XIII kantor direksi. *Equator Journal of Management and Entrepreneur*, 7(1).
- Fauziah, Hujaimatul dkk. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Keuangan dan Bisnis*, 53-62.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heriswanto., Dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe. *Jurnal Agri Sains*.
- Kartono, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamal, Fahmi. (2019). Pengaruh GAYa Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 38-49.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA Rizky.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2018*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Dat Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Pratama, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada badan perencanaan, penelitian, dan pembangunan daerah (bappeda)b kabupaten morowali dengan motivasi kerja sebagai variabel interverening. *Katalogis*, 54-61.
- Pally & Setyarini (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 140-147.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan tetap Maintenace Departement PT Badak LNG Bontang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmi, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar. *Bongaya Journal of Research in Management*.
- Ramayanti & Syarifudin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Bulog Pusat Jakarta (Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum). *e-Procceding of Management*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Supraman, D.R dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, 47-53.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wau, Jelaskan dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Mahasiswa Nias Selatan*, 203-212.
- Tampubolon, D. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Afdeling VIII. *Universitas Mikrososoki*

