

PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VII (PTPN VII) BETUNG

Skripsi



Nama : ZAPRI
NIM : 212015062

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PELEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VII (PTPN VII) BETUNG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : ZAPRI
NIM : 212015062

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PELEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung


Nama : Zapri
NIM : 212015062
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Kosentarasii : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada Oktober 2019

Pembimbing 1,


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

Pembimbing 2,


Zawawi Nasution, S.E., M.Si.
NIDN: 022045802

Mengetahui
Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen




Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.
NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ZAPRI
NIM : 212015062
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi
Skripsi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara
VII (PTPN VII) Betung

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang 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 lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang, Mei 2019

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

- ❖ *"Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain" (QS al Insyirah-7)*
- ❖ *"Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri" (QS Al ankabut-6)*

Persembahkan :

- ❖ *Kedua orang tuaku tercinta bapak Zahosi, S. Pd dan ibu Sna saprina, S. Pd*
- ❖ *Saudara-saudaraku tercinta Fenny, Dicky dan Fellycia*
- ❖ *Teman-teman seperjuanganku angkatan UMR 2015*
- ❖ *Almamaterku*

PRAKATA

Syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah yang maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung. Shalawat serta salam untuk tuntunan dan suri teladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta para sahabat-sahabat nya yang telah memberikan tauladan sesuai dengan kebutuhan di dunia dan akhirat.

Penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Zahosi dan Ibunda Ina Saprina. Terimakasih atas do'a dan pengorbanan yang tulus dari kalian berdua. Jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun dan terimakasih kepada saudaraku adik-adik ku tercinta Venny, vicky dan Fellycia atas segala dukungan dan support yang diberikan serta do'a mu.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun material. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada hingganya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Ibu Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku ketua Program Studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.

4. Ibu Dinna Rossi Utami, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik penulis.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar.
6. Ibu Kholillah, Hj., S.E., M.Si selaku pembimbing 1 dan Bapak Zawawi Nasution, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat dan arahan kepada penulis.
7. Segenap keluarga besar Fahir Hambali (alm) dan keluarga besar Assad (alm) yang telah banyak memberikan dukungan dan support sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.
8. Teman-teman KKN Posko 152 dan teman-teman Paket 03 serta teman-teman fakultas ekonomi dan bisnis UMP angkatan 2015.
9. Sahabat, teman seperjuangan dan teman satu bimbingan Sri Hartati, Jeksi, Agus Salim, Rusiani, Erik, Raden dan Desti serta teman-teman truefriend yang tidak bisa saya tulis satu persatu. Terimakasih selalu menghibur dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang di berikan untuk menyelesaikan Skripsi ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian semoga dari skripsi ini tetap ada manfaat yang dapat di peroleh.

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Tanda Pengesahan Usulan Penelitian	iii
Tanda Pengesahan Setelah Seminar	iv
Daftar Isi ..	v
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KARANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	8
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	31

D. Populasi dan Sampling	32
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan	62
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	70
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Produksi PTPN VII Betung Tiga Tahun Terakhir ...	4
Tabel 3.1. Variabel, Definisi Variabel dan Indikator Penelitian	31
Tabel 3.2. Populasi Karyawan PTPN VII Betung	32
Tabel 3.3. Sampel Karyawan PTPN VII Betung Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	33
Tabel 4.1. Uji Validitas.....	47
Tabel 4.2. Uji Reliabelitas.....	48
Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4.5. Karakteristik Responden berdasarkan Pengalaman	51
Tabel 4.6. Kinerja Perusahaan.....	52
Tabel 4.7. Kepemimpinan.....	53
Tabel 4.8. Iklim Organisasi.....	55
Tabel 4.9. Motivasi Kerja	56
Tabel 4.10. Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.11. Uji F.....	60
Tabel 4.12. Uji t.....	60
Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	29
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Instrumen Penelitian

Tabel Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Frekuensi Tanggapan Responden

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Hasil Uji Validitas Kinerja Perusahaan

Hasil Uji Reliabelitas Iklim Organisasi

Hasil Uji Reliabelitas Motivasi Kerja

Hasil Uji Reliabelitas Motivasi Kerja

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel t

Tabel r

Tabel F

Surat Keterangan Riset

Sertifikat AIK

Sertifikat Toufl

Keterangan Bebas Plagiat

Biodata Penulis

Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi

ABSTRAK

Zapri/212015062/2018-2019/Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja PTPN VII Betung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja PTPN VII Betung. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Terdapat tiga variabel bebas (kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja) dan satu variabel terikat (kinerja perusahaan). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PTPN VII Betung yang diambil 84 responden sebagai sampel dengan teknik *random sampling*. Data primer diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan data adalah *kuesioner*. Teknik analisis digunakan adalah regresi linier berganda. Uji hipotesis simultan (F) dan parsial (t). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja PTPN VII Betung. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PTPN VII Betung. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PTPN VII Betung.

Kata Kunci: kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

Zapri/212015062/2018-2019/The Wffect of Leadership, Organizational Climate and Employee Work Motivation on the Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung/Human Resource Management

The formulation of the problem in this study is the influence of leadership, organizational climate and employee motivation on the performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung. The purpose of this study was to determine the effect of leadership, organizational climate and employee motivation on the performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung. This research is associative research. There are three independent variables (leadership, organizational climate, and work motivation) and one dependent variable (company performance). The population of this research is all the students at PTPN VII Betung who look 84 respondents as the sample with random sampling technique. Primary data is needed as the basis of analysis, while the data collection technique is a questionnaire. The analytical technique used is multiple linear regression. Simultaneous hypothesis test (F) and partial (t). The results of multiple linear regression analysis show that there is a positive influence of leadership, organizational climate and work motivation and significant effect on the performance of PTPN VII Betung. The results of partial analysis show that there is a positive influence of leadership, organizational climate and work motivation have a positive and significant effect on the performance of PTPN VII Betung..

Keywords: leadership, organizational climate, work motivation and performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah kinerja selalu mendapatkan perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi (Susanto, 2016:70). Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi (Ismail Nawawi, 2015:212).

Pencapaian perusahaan bukan hanya tentang hasil, baik yang didapatkan perusahaan dikemudian hari saja, tetapi juga proses yang telah menghasilkan hasil yang baik tersebut. Proses tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Amir (2015:5) juga mengemukakan bahwa kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*.

Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara obyektif (Eddy Sutrisno, 2015). Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya.

Suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah (Sutrisno, 2015:13). Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencana, pengorganisasi, koordinasi dan kontrol dikarenakan kepemimpinan memengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Memahami iklim organisasi oleh setiap anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting. Pemahaman mengenai iklim organisasi oleh karyawan diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan tersebut ketika berada di tempat kerja. Sehingga hal ini akan mencapai motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya dan selanjutnya akan menghasilkan mutu produksi, maka iklim organisasi yang dianut dan diterapkan oleh suatu perusahaan tertentu, akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wirawan dalam Susanto (2016:178) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personel organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

Selain kemampuan manajemen kepemimpinan dan iklim organisasi faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan orang yang pintar, cakap, dan terampil melainkan juga membutuhkan orang yang giat bekerja dan berkeinginan untuk mengoptimalkan kinerja mereka sesuai visi dan misi tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja organisasi adalah motivasi (Wukir, 2013:115). Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias hasil yang optimal (Hasibuan, 2014:141).

Seiring berjalannya waktu dan semakin banyaknya tanaman kelapa sawit, kini harga kelapa sawitpun semakin menurun dari harga 2000/kg menjadi kisaran 1500/kg sampai pada tahun 2019 dikarenakan pengaruh harga dunia yang terus menurun. Menurunnya harga kelapa sawit dan mahalnya harga pupuk kini berdampak pada karyawan-karyawan disemua perusahaan-perusahaan perkebunan kelapa sawit, salah satunya PTPN VII Betung. Sehingga berdampak pada kualitas, ketepatan waktu dan efektifitas pada pengelolaan di PTPN VII Betung. Dengan meningkatnya biaya produksi dalam pembudidayaan tanaman kelapa sawit berimbas kepada pengupahan karyawan tetap dan pemberhentian para petani lepas atau buruh lepas yang berkerja dengan upah harian. Dengan menurunnya upah karyawan tetap mengakibatkan karyawan-karyawan mengalami penurunan kualitas kerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya efektivitas biaya, yang mengakibatkan kurang terurusnya tanaman sawit yang membuat produksi buah sawit menurun.

Tabel 1.1
Jumlah Produksi PTPN VII Betung Tiga Tahun Terakhir

No	Tahun	Target (Ton)	Jumlah Produksi (Ton)	Persentase
1	2016	5000	4950	99
2	2017	5000	4920	98
3	2018	5000	4910	98

Sumber : PTPN VII Betung

Dari fenomena yang sudah dijelaskan, peneliti tertarik dengan kejadian tersebut, maka mengangkat judul penelitian ini berfokus pada perkebunan kelapa sawit yang sekarang ini harganya semakin menurun. Dengan menurunnya harga kelapa sawit, mengakibatkan berbagai masalah dalam PTPN VII yang ada di Betung.

Peneliti melakukan observasi tentang kepemimpinan di PTPN VII Betung. Menurut para buruh, pimpinannya peduli terhadap apa yang dicapai organisasi meliputi mampu mengatasi masalah produksi, pendanaan dan mampu beradaptasi dengan program inovatif. Pimpinannya mampu memelihara organisasi seperti mampu memberikan kepuasan dan memotivasi bawahan. Pendekatan individual dengan menanyakan kondisi lapangan dan bertanya mengenai apa yang dialami para buruh akan membuat kesan positif sehingga membuat para buruh dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Menurut para buruh pimpinannya tidak bersifat *opportunist*. Pemimpinnya berhasil mendorong bawahannya untuk sukses.

Mengenai iklim organisasi di PTPN VII Betung, dilihat dari hasil wawancara kepada buruh mengatakan bahwa kondisi lingkungan dan pekerjaan mereka termasuk aman. Para buruh mempunyai perasaan memiliki dan diterima

dalam kelompok (*identity*). Para buruh merasakan kehangatan, perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan hubungan yang baik antar rekan kerja. Dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja sangat tinggi yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

Para buruh mengatakan bahwa terjadi hal yang membuat mereka tidak aman, seperti terjadinya kemalingan hasil produksi, tetapi biasanya yang mengatasi kemalingan tersebut adalah mandor pada masing-masing daerah sehingga mereka tidak perlu bertanggungjawab secara langsung terhadap hasil produksi. Sehingga para buruh merasa bahwa mereka aman dan tidak perlu berkontribusi langsung dalam mengatasi masalah maling dan kejahatan lainnya. Para buruh merasakan nyaman dengan teman yang berada di lingkungan kerja mereka sekarang.

Berdasarkan observasi awal peneliti, para buruh di PTPN VII Betung, bersemangat dalam bekerja. Penyebabnya adalah karena para buruh ingin berprestasi dan bertanggungjawab dengan pekerjaan. Penyebab lain adalah mereka mendapatkan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas tersebut berupa gaji atau imbalan, kesehatan, tempat tinggal, supervisi, dan lain sebagainya. Fasilitas-fasilitas inilah yang pada akhirnya membentuk motivasi kerja bagi para buruh PTPN VII Betung.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang diduga sebagai penentu kinerja PTPN VII Betung. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Iklim**

Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) Betung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: adakah pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja PTPN VII Betung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti yang diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja PTPN VII Betung.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memebrikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi. Dengan begitu, maka diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan PTPN VII Betung supaya menjadi

lebih maju dan mampu bertahan ditengah persaingan antar perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenisnya maupun tidak sejenisnya yang semakin lama semakin ketat.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Palembang

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi penulis yang dapat berguna. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat diterapkan penulis dalam dunia kerja nantinya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Saiban. 2014. *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka setia
- Ahmad, Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Pranadamedia
- Connie, Chairunnisa. 2016. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Edy, Sutrisno. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia
- Elisabet, Siahaan. 2015. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara, Volume 8, Nomor 2, Tahun 2015*
- Endang, Widyawatiningrum, Dkk. 2015. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di PTPN X Jember”. *Jurnal Teknologi Pertanian Volume 16 Nomor 2 Tahun 2015*
- Faisal, Amir. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Haikal, Miswari. 2017. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)”. *Diponogoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 1, tahun 2017*
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ismail, Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Isnan, Munawirsyah. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan”. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 02, tahun 2018*
- Iqbal Hasan. (2010). *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistik deskripsi)*. Edisi kedua. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- John, Adair. 2008. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu
- Melayu, Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad, Kristiawan. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta. Deepublish

- Nila, Kusumawati, Dkk. 2017. *Statistik Parametrik*. Palembang: Noer Fikri
- Nur, Aedi. 2016. *Manajemen Pendidik dan Tenaga pendidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Papundu, Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Poltak, Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sardiman. 2014. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sjafri, Mangkuprawira, Dkk. 2007. *Manajemen Mutu sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Afabeta
- Tastan, S. B, Dkk. 2014. *Ekplaining intrapreneurial behaviors of employees with perceived organizational climate and testing the mediating role of organizational indentification: A research study among employees of Turkish innovative firms*.procedia – Social and Behavioral Sciences
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Multi Presindo