

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND EMPLOYEE RELATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NUSANTARA PLANTATIONS II***

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN EMPLOYEE RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II**

**Nanda Sitompul<sup>1</sup>, Friska Handayani Silitonga<sup>2</sup>, Liberting Gea<sup>3</sup>, Kristi Endah Ndilosa Ginting<sup>4</sup>, Mella Yunita<sup>5</sup>**

Universitas Prima Indonesia, Universitas Tjut Nyak Dhien<sup>1,2,3,4,5</sup>  
[kristiendahndilosaginting@unprimdn.ac.id](mailto:kristiendahndilosaginting@unprimdn.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to test and analyze the influence of Leadership Style, Motivation and Employee Relations on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II. This research method was carried out by conducting a survey by distributing questionnaires and direct interview methods to PT employees. Perkebunan Nusantara II. The total population and sample in this research was 100 employees. The results of partial hypothesis testing obtained a calculated t value < t table or  $0.174 < 1.984$  and the significance obtained was  $0.863 > 0.05$ , the calculated t value > t table or  $2.371 > 1.984$  and the obtained significance was  $0.020 < 0.05$ , the calculated t value < t table or  $1.266 < 1.984$  and the significance obtained was  $0.209 < 0.05$ . This means that leadership style, motivation and employee relations simultaneously influence employee performance at PT. Perkebunan Nusantara II.*

**Keywords:** Leadership Style, Motivation, Employee Relations, Employee Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Employee Relation terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II. Metode penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan survei dengan cara membagikan kuesioner dan metode wawancara langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung < t tabel atau  $0,174 < 1.984$  dan signifikan yang diperoleh  $0,863 > 0,05$ , nilai t hitung > t tabel atau  $2,371 > 1.984$  dan signifikan yang diperoleh  $0,020 < 0,05$ , nilai t hitung < t tabel atau  $1,266 < 1.984$  dan signifikan yang diperoleh  $0,209 < 0,05$ . Berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan employee relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Employee Relation, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan diharapkan memiliki pilihan untuk melibatkan aset-asetnya seideal mungkin. Hal ini menyiratkan bahwa organisasi harus memiliki pilihan untuk menjadi lebih unggul dengan mengawasi dan merencanakan SDM secara sukses dan produktif untuk bersaing dengan para pesaing. Salah satu SDM dalam organisasi adalah perwakilan atau pekerja.

Biasanya, eksekusi pekerja secara signifikan mempengaruhi tingkat

Eksekusi pekerja yang baik akan mengikuti hasil yang baik dalam kemajuan bisnis organisasi. Di sisi lain, eksekusi perwakilan yang buruk juga akan berdampak buruk pada kemakmuran organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan SDM yang cakap, inovatif dan siap menumbuhkan pemikiran dan bantuan individu. Pada PT Perkebunan Nusantara II kinerja karyawannya bersifat relatif monoton yang berpacu pada peraturan pemimpinnya itu sendiri atau sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kinerja Karyawan di PT

Perkebunan Nusantara II ini juga memiliki ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan.

Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinannya sendiri dalam memimpin karyawannya. seperti Pada PT Perkebunan Nusantara II untuk mengefisiensikan atau memaksimalkan kinerja karyawannya, PT Perkebunan Nusantara II menggunakan sistem gaya kepemimpinan yang secara terpimpin atau otoriter, dimana seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara II harus mengikuti standart peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh perusahaan oleh karena itu, bertujuan untuk mencapai hasil dalam mempengaruhi keberadaan eksekusi perwakilan di dalamnya sementara konsekuensi dari eksplorasi yang diarahkan di PT Perkebunan Nusantara II, seorang pionir belum mampu menyeimbangkan perasaan dalam mengarahkan perwakilannya ketika terjadi kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, pekerjaan pionir sangat besar dalam mempengaruhi keberadaan eksekusi perwakilan di dalamnya sementara konsekuensi dari eksplorasi yang dipimpin di PT Perkebunan Nusantara II, seorang pionir belum bisa menyeimbangkan perasaan dalam mendorong perwakilannya ketika terjadi kesalahan dalam bekerja.

Motivasi dalam bekerja salah satu perspektif yang signifikan untuk mendorong seseorang untuk mengurus bisnis. Di PT Perkebunan Nusantara II, dorongan utama yang diberikan kepada perwakilan yang bekerja sangat keras dapat berupa remunerasi dan kenaikan jabatan. Promosi jabatan seperti karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dan karyawan tetap menjadi staf dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan sesuai dengan Penilaian hasil kinerja karyawan secara individu oleh perusahaan.

Employee Relation atau hubungan karyawan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karna hubungan yang harmonis akan memberikan efektifitas dalam produktivitas bekerja. Seperti media komunikasi internal yang dilakukan di lingkungan PT Perkebunan Nusantara II, dimana seluruh karyawan dapat saling bertukar pikiran tentang hal hal atau kendala yang dihadapi untuk diselesaikan bersama. di PT Perkebunan Nusantara II ini juga melakukan Program Pendidikan dan Pelatihan untuk setiap pekerja dengan tujuan akhir untuk lebih mengembangkan eksekusi dan kemampuan yang representatif dalam mendominasi setiap kantor dan kerangka kerja saat ini.

Dari penggambaran di atas, cenderung diasumsikan bahwa Gaya Administrasi, Inspirasi dan Hubungan Perwakilan secara luar biasa mempengaruhi dan mengembangkan eksekusi pekerja. Dengan cara ini, pencipta tertarik untuk memimpin eksplorasi dengan judul tersebut:

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA”.**

### **Perumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa
3. Bagaimanakah pengaruh employee relation terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II,

4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan employe relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang kepemimpinan menggerakkan sebuah asosiasi. Rivai (2014:24) menyatakan bahwa gaya otoritas mencakup karakteristik yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan. Lewin, yang dirujuk oleh Robbins dan Coulter (2002), mengenali tiga gaya administrasi: tiran, berdasarkan popularitas, dan perusahaan bebas.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan memiliki 6 indikator yang dapat dilaksanakan berikut ini:

1. Kemampuan untuk memutuskan secara sederhana  
Pengarahan mandiri adalah cara yang disengaja untuk menghadapi pilihan yang ada dan mengambil langkah yang dianggap paling sesuai..
2. Kemampuan untuk memacu  
Kemampuan untuk melakukan dorongan utama yang memungkinkan bagian dari asosiasi terus mengerahkan kapasitas, energi, dan waktu mereka untuk melaksanakan tugas dan memenuhi komitmen, guna mencapai berbagai tujuan organisasi yang belum tercapai.
3. Kapasitas komunikasi  
Batas korespondensi adalah kapasitas untuk memberikan pesan serta dapat menyampaikan gagasan pikiran kepada orang lain dengan tujuan dimana agar mereka memahami apa yang tersirat, baik secara langsung maupun pasti.
4. Tanggung jawab  
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab terhadap bawahannya. Kewajiban ini mencakup janji untuk menanggung, mengharapkan, dan memberikan tanggung jawab atas semua kegiatan dan menanggung hasilnya..
5. Kemampuan untuk menguasai perasaan  
Kemampuan untuk mengendalikan perasaan kita adalah hal yang mendasar untuk kemajuan dalam kehidupan sehari-hari. Semakin baik kita mengendalikan perasaan kita, semakin mudah kita mencapai kegembiraan dan kemajuan.
6. Kemampuan untuk Mengendalikan Bawahan  
Sosok pemimpin harus memiliki jiwa yang dapat menginspirasi orang banyak agar dapat memberikan contoh yang baik juga kepada bawahannya serta memiliki kekuatan pribadi yang dapat melihat posisi dengan efektif dan tepat waktu untuk kepentingan perusahaan, tanpa mengganggu.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan cara seseorang untuk melakukan kegiatan yang dapat mendorong minat, bakat serta melakukan inspirasi kepada orang lain. (Hasibuan Sutrisno, 2017), adalah keinginan yang menyegarkan dan menjadi pendorong utama dalam bekerja, dengan mempertimbangkan bahwa setiap proses berpikir memiliki tujuan yang ingin dicapai. Sementara itu, menurut Robbins dalam (Irvani dan Fauzi, 2018) inspirasi adalah sebuah siklus yang menyebabkan (kekuatan), arah, dan pengerahan tenaga tanpa henti (tak kenal lelah) orang menuju pencapaian.

### **Indikator Motivasi**

Indikator motivasi diantaranya:

1. Kekuatan pendorong  
Inspirasi adalah sifat yang muncul sebagai keinginan untuk menggerakkan seseorang untuk bertindak secara tepat dalam mencapai suatu tujuan. Bagaimanapun, ingatlah bahwa strategi yang digunakan oleh setiap individu harus berfluktuasi sesuai dengan landasan dan kecenderungan sosial.
2. Kemauan  
Kemauan adalah keinginan untuk melakukan sesuatu karena dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti orang lain atau situasi. Ini adalah bentuk respons terhadap ajakan atau dorongan dari orang lain.
3. Kerelaan  
Kesiapan adalah jenis setuju terhadap tuntutan dari orang lain. Apa alasannya? Jelas, agar ia mengizinkan ajakan tersebut tanpa merasa terkekang, atau dikenal dengan istilah bersungguh-sungguh. Biasanya hal ini terjadi dalam organisasi ketika ada perwakilan yang perlu membantu rekannya dalam bekerja meskipun seharusnya bukan dia yang menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Tanggung jawab  
Mulai dari awal bekerja, kewajiban adalah karakteristik prioritas. Dalam penanda inspirasi kerja, kewajiban adalah konsekuensi lebih lanjut dari pelaksanaan pekerjaan. Hal ini cenderung sebagai kebebasan, komitmen, hingga kontrol.
5. Kemampuan Membentuk  
Kemampuan membentuk adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai contoh perilaku yang kompleks, namun terorganisir dengan sempurna dan mudah. Segala sesuatu harus diselesaikan dengan

kondisi untuk mencapai hasil yang spesifik.

6. Kemampuan membentuk  
Kemampuan membentuk berubah menjadi jenis interaksi penciptaan atau pengembangan. Penguasaan bukanlah sesuatu yang dapat dimiliki seseorang dengan segera. Dengan asumsi bahwa hal tersebut sudah dimiliki, maka hal tersebut harus terus diasah untuk menjadi lebih membumi dan lebih berbakat.

### **Employee Relation**

Employee Relation yang menyoroti hubungan antara perintis perusahaan dan perwakilan/pekerja publik sesuai dengan H.R. Danan Djaja 1985.

### **Indikator Employee Relation**

Indikator Employee Relation diantaranya:

1. Program pendidikan dan pelatihan  
Program pendidikan dan persiapan yang dijalankan oleh organisasi adalah dengan tujuan akhir untuk mengerjakan pameran dan kemampuan perwakilan dan kualitas dan jumlah pengangkutan administrasi, dll.
2. Program inspirasi dan pencapaian kerja  
Program ini dikenal dengan nama Achievement Inspiration Preparing (AMT), di mana melalui program persiapan ini adalah hal yang normal untuk menyatukan inspirasi dan pencapaian kerja dan disiplin perwakilan dengan asumsi, atau keinginan organisasi dalam mencapai efisiensi yang tinggi.
3. Program penghargaan dan imbalan  
Program penghargaan yang diharapkan adalah kerja (inisiatif) organisasi dalam memberikan suatu kehormatan kepada perwakilan yang berhasil dalam pekerjaan atau

memiliki bentangan administrasi pekerjaan yang luas. Untuk situasi ini, kehormatan yang diberikan akan membuat kehandalan dan perasaan yang tinggi untuk memiliki tempat dengan organisasi. Program media korespondensi ke dalam

#### 4. Program media korespondensi internal

Program media korespondensi melibatkan penyusunan berbagai jenis media seperti pengumuman, penyampaian berita, dan majalah perusahaan. Media ini berisi pesan, data, dan informasi terkait dengan pelatihan antar karyawan atau organisasi serta inisiatif yang dijalankan.

#### 5. Program acara khusus

Ini adalah program khusus yang direncanakan secara khusus di luar rutinitas kerja sehari-hari, seperti acara peringatan organisasi, pelatihan intensif, kegiatan olahraga, perlombaan, dan piknik, yang melibatkan partisipasi dari semua anggota atau perwakilan. Latihan dan proyek-proyek ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa kedekatan di antara para perwakilan dan perintis.

### Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada penelitian kali ini adalah menyinggung tentang hasil kerja yang telah tercapai oleh orang-orang atau perkumpulan dalam sebuah asosiasi, sesuai dengan spesialisasi mereka dan usaha yang mereka sampaikan, untuk mencapai tujuan-tujuan otoritatif secara sah, sesuai dengan standar moral dan akhlak, seperti yang dijelaskan oleh Prawirosentono (1999). Seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2009) pemeriksaan eksekusi dapat digunakan oleh para eksekutif untuk: 1) Mengawasi kegiatan-kegiatan yang bersifat otoritatif dengan sungguh-

sungguh dan mahir melalui inspirasi pekerja yang paling ekstrim. 2) memberikan keringanan dalam melakukan pekerja seperti mendapat kenaikan pangkat, serta melukan perpindahan. 3) Membedakan kebutuhan persiapan dan peningkatan perwakilan dan untuk memberikan model pilihan dan penilaian program persiapan pekerja 4) Memberikan kritik kepada pekerja sehubungan dengan atasan mereka mengevaluasi presentasi mereka 5) Memberikan dasar pemikiran untuk dasar pemberian penghargaan.

### Indikator Kinerja

Indikator Kinerja karyawan yang telah disusun oleh Robbins (2006) dijabarkan sebagai berikut ini:

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dinilai berdasarkan bagaimana representasi pekerjaan tersebut dan sejauh mana tugas-tugasnya dilaksanakan dengan baik sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki perwakilan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang dihasilkan atau komunikasi verbal, yang memberikan hasil atas tindakan seperti jumlah unit serta kerja yang berhasil di kerjakan

#### 3. Ketepatan

Ketepatan waktu menggambarkan seberapa banyak tugas diselesaikan tepat waktu, yang dinilai dari tingkat koordinasi dengan hasil yang dicapai dan fleksibilitas waktu yang tersedia untuk berbagai kegiatan.

#### 4. Efektivitas

Efektivita adalah ukuran seberapa efisien sumber daya (seperti tenaga kerja, modal, inovasi, dan bahan mentah) digunakan untuk mencapai hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat

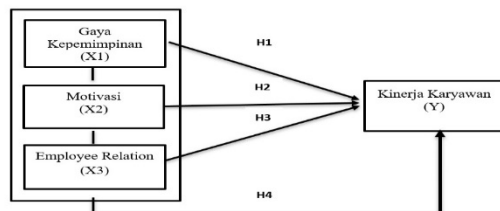
kemampuan perwakilan untuk menyelesaikan kewajiban kerjanya.

6. Tanggung jawab kerja dimana perwakilan memiliki kewajiban kerja terhadap organisasi dan kewajiban pekerja terhadap tempat kerja.

### Teori Pengaruh

No	Nama peneliti/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Dwi Elfitra Azalra 2021	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru	X1: Gaya kepemimpinan X2: Motivasi X3: Lingkungan kerja Y1: Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru
2.	Meri Indriyani 2021	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi kerja Y1: Kinerja Karyawan	Kegiatan disiplin kerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan UMKM songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto
3.	Bobbi Trypena Silalahi 2022	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Finance, TBK Cabang Medan	X1: Kompensasi X2: Disiplin kerja X3: Motivasi Y1: Kinerja karyawan	Dari hasil penelitian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Finance, TBK Cabang Medan

### Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa
- H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa
- H3: Employee relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa
- H4: Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Employee Relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II, Tanjung Morawa.

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian

##### Pendekatan Penelitian

Teknik kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan dan memeriksa informasi yang dapat diukur serta memiliki tujuan untuk menguji teori yang dapat ditetapkan sebelumnya. Ini merupakan pendekatan positif di mana prosedur pengujian dilakukan secara sistematis menggunakan instrumen penelitian, dan hasilnya dianalisis secara kuantitatif (Sugiyono, 2012: 12).

##### Jenis Penelitian

Deskriptif kuantitatif kuantitatif digunakan dalam pemeriksaan ini. Dalam resep grafis, masalahnya dicari sesuai dengan pertanyaan mengenai setidaknya satu faktor bebas dan dikomunikasikan sebagai persamaan. (Sugiyono, 2012: 53-54).

##### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu yang pada penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang berlangsung dari bulan Maret 2023 hingga bulan April 2023.

##### Populasi dan Sampel

###### a. Populasi

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2017:80) populasi menunjukkan berbagai hal atau di sisi lain subjek yang memiliki kualitas tertentu sehingga peneliti memutuskan untuk fokus dan kemudian mencapai jaminan.

Pada penelitian ini menggunakan sekitar 100 orang yang di ambil dari pekerja PT Perkebunan Nusantara II.

###### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 81), sampel merupakan jumlah yang akan dipergunakan dalam melakukan

survei.

Sampel yang diambil haruslah mewakili atau mengalamatkan populasi yang diteliti. Dalam tinjauan ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode pemeriksaan yang direndam, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 100 orang digunakan sebagai sampel.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini:

1. Menurut Sugiyono (2018:456), data primer merupakan informasi yang didapatkan dari melakukan pengumpulan data. Dalam tinjauan ini, data fundamental diperoleh dengan menyebarkan survei kepada anggota. pekerja PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Menurut Sugiyono (2018:456), data skunder ialah yang didapatkan langsung dari sumber laporan pengumpul informasi, misalnya melalui orang lain atau melalui laporan yang telah dikumpulkan. Dalam survei ini, informasi tambahan diperoleh dari buku-buku, artikel, atau catatan harian yang berhubungan dengan subjek pemeriksaan.

### Identifikasi dan definisi operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. (Rivai, 2014)	1. kemampuan dalam mengambil keputusan 2. kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Tanggung jawab 5. Kemampuan mengendalikan emosi	Skala Likert
Motivasi	Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya pendorong kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Sutrisno 2017)	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. kerelaan 4. Tanggung jawab 5. Kejujuran 6. Keshlian	Skala Likert
Employee relation	Employee relation adalah bentuk dari kegiatan internal public relation yang menitikberatkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan public karyawan (H.R. Danan Djaja 1985)	1. Program Pendidikan dan pelatihan 2. Program Motivasi kerja dan berprestasi 3. Program Penghargaan dan reward 4. Program komunikasi internal 5. Program acara khusus	Skala Likert
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prayitno (1999).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Skala Likert

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### A. Uji Validitas

Ghozali (2016) Uji validitas memutuskan apakah jajak pendapat tersebut valid atau tidak. Kita dapat mengarahkan penelitian dengan tujuan penuh untuk memutuskan keabsahan tinjauan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Imam Ghozali (2016: 45) uji validitas digunakan untuk mengukur apakah jajak pendapat tersebut substansial atau tidak. Sebuah survei dianggap signifikan jika pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian tersebut dapat mengungkap sesuatu yang akan dinilai oleh tinjauan sebagai berikut:

1. Bila nilai koefisien rhitung > rtabel, dapat disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan valid.
2. Bila nilai koefisien rhitung < rtabel, dapat disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan tidak valid.

#### B. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:48) Reliabilitas merupakan cara untuk melakukan pengukuran pada sebuah survei yang dimana terdapatnya indkasi pada suatu variabel. Untuk melakukan pengukuran dapat menggunakan uji faktual Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Dalam tinjauan ini, pengujian dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha pada informasi yang ditangani dengan bantuan program SPSS. Sesuai dengan Imam Ghozali (2016:48) suatu variabel dikatakan reliabel jika,

1. jika nilai Cronbach Alpha > 0,70. maka variabel dinyatakan reliabel.
2. jika nilai Cronbach Alpha < 0,70. maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

### Model Penelitian

Analisis regresi linear berganda



langsung yang berbeda dengan kondisi, menjadi teknik terukur yang spesifik untuk membedakan informasi penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilaksanakan dengan tujuan agar dapat melihat sebaran data pada sebuah sampel atau faktor tanpa memperhitungkan seberapa umum sebaran tersebut. Dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 23 untuk pemeriksaan multivariat, hasil uji normalitas memberikan gambaran tentang seberapa merata struktur data. Dalam penelitian ini, pada uji normalitas dapat menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov pada tingkatan signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

#### Uji Multikolonieritas

Seperti yang ditunjukkan oleh Ghozali (2016:103) Uji multikolonieritas merupakan cara untuk mendapatkan apakah terdapatnya model regresi dengan variabel bebas. Uji multikolonieritas dengan IBM SPSS 23 diselesaikan dengan menganalisis organisasi hubungan antara faktor independen dan memastikan nilai Strength dan VIF (faktor perluasan perubahan). Sejauh ini, apa yang pada umumnya digunakan agar dapat melihat adanya multikolinearitas dengan nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau tidak dapat dibedakan dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut ahli dari Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas merupakan cara untuk menguji terdapatnya model model regresi terjadi ketidaksamaan ketidaksamaan varian dari residual satu persepsi ke persepsi yang lainnya. Dalam survei ini, uji heteroskedastisitas diselesaikan dengan

menggunakan grafik plot.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Gambaran Umum Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara II adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang agro bisnis. Organisasi ini menciptakan 3 bagian dari bisnis hewan, yaitu:

1. Segmen usaha komoditi kelapa sawit
2. Segmen usaha komoditi tebu
3. Segmen usaha komoditi tembakau

Usaha perusahaan ini mencakup penanganan wilayah dan tanaman, pembibitan dan pemeliharaan tanaman yang sedang berkembang, penanganan produk menjadi bahan alami untuk berbagai perusahaan, memamerkan produk yang diangkut dan kegiatan pendukung lainnya. PT Perkebunan Nusantara II, atau PTPN II, adalah sebuah badan usaha milik negara yang berkantor di Jalan Raya Medan - Tanjung Morawa Km. 16, Sumatera Utara. Organisasi ini dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1996 untuk menyatukan PT Perkebunan II dan PT Perkebunan IX menjadi satu perusahaan. Selain di Sumatera Utara, PTPN II juga membawahi perkebunan kelapa sawit di Papua, terutama di Manokwari, Arso, dan Jayapura.

Pada tahun 2014, Pemerintah Indonesia menyerahkan sebagian besar porsi perusahaan ini kepada PTPN II dengan tujuan akhir untuk membentuk sub holding pabrik gula di dalam PTPN II. Semua perusahaan secara otoritatif menyerahkan sumber dayanya sebagai pabrik gula kepada anak perusahaan PTPN II, PT Sinergi Gula Nusantara. Semua hal dianggap sama, organisasi ini sebenarnya mengawasi sumber daya sebagai peternakan tebu.



### Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah model yang diberikan kepada subjek pemeriksaan, sehingga sumber data dalam eksplorasi dapat dikoordinasikan secara tepat. Berikutnya adalah karakter penelitian

Nama : Karyawan PT. Perkebunan Nusantara 2

Usia : 28 – 50 tahun

Jabatan : Karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara 2

Jenis kelamin : Laki – Laki / Perempuan

### Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian

Penjelasan dari seorang responden terkait variabel penelitian “Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN II” :

#### 1. Gaya Kepemimpinan

“Saya percaya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kami di PTPN II memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang masih bersifat kolonial atau otoriter membuat karyawan disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin atau atasan kami”

#### 2. Motivasi

“Motivasi terhadap karyawan memiliki peran penting dalam kinerja kami di PTPN 2. Program insentif dan pengakuan atas pencapaian kerja kami memberikan dorongan tambahan bagi kami untuk pengembangan diri juga meningkatkan motivasi kami karena kami merasa nilainya sangat baik bagi perusahaan”

#### 3. Employee Relation

“Hubungan antara karyawan dan pimpinan sangat mempengaruhi lingkungan kerja kami. Komunikasi terbuka dan kebijakan yang adil

menciptakan rasa kepercayaan dan rasa memiliki di antara kami. Ini mempengaruhi kinerja kami secara positif karena kami merasa didukung dan dihargai oleh pimpinan kami.”

### Statistik Deskriptif

**Tabel 1.**

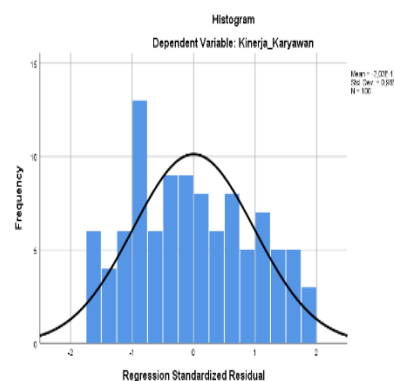
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	100	39	55	45,56	3,477
Motivasi	100	39	55	46,99	4,317
Employee Relation	100	32	50	40,63	3,443
Kinerja Karyawan	100	38	55	47,05	4,248
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Hasil Perhitungan Olah Data SPSS (2024)

Tabel menunjukkan nilai Variabel gaya kepemimpinan (X1): Minimum = 39, Maksimum = 55, Rata-rata = 45,56, Standar deviasi = 3,477. Variabel motivasi (X2): Minimum = 39, Maksimum = 55, Rata-rata = 46,99, Standar deviasi = 4,317. Variabel employee relation (X3): Minimum = 32, Maksimum = 50, Rata-rata = 40,63, Standar deviasi = 3,443. Variabel kinerja karyawan (Y): Minimum = 38, Maksimum = 55, Rata-rata = 47,05, Standar deviasi = 4,248.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

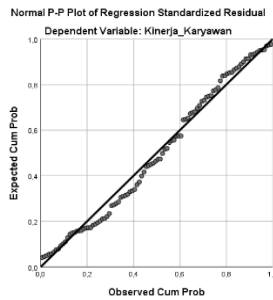


**Gambar 2. Uji Normalitas Histogram**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Grafik histogram menunjukkan bahwa grafik ini membingkai garis lengkung, tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga bisa dikatakan bahwa informasi disampaikan secara

normal.



**Gambar 3. Uji Normalitas P-Plot**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Grafik Normalitas P-P Plot menunjukkan bahwa informasi menyebar di sekitar garis miring, sebagian besar sirkulasi berada di dekat garis miring. Hal ini mengimplikasikan bahwa hal ini menunjukkan bahwa informasi tersebar secara normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,96727709
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,061
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Perhitungan Olah Data SPSS (2024)

Tabel tersebut menunjukkan sig sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, dari hasil uji Kolmogorov Smirnov, data biasanya disebarluaskan secara teratur.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3.**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Gaya Kepemimpinan	,815	1,227
Motivasi	,772	1,296
Employee Relation	,645	1,551

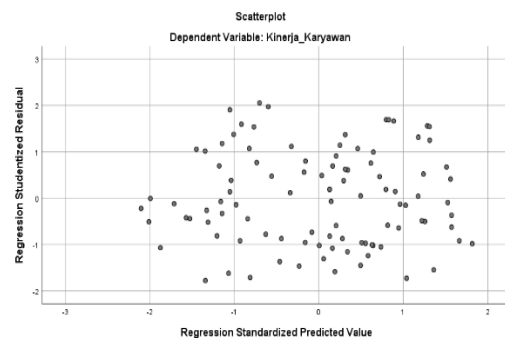
a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan Olah Data SPSS (2024)

Dari tabel di atas, cenderung terlihat bahwa selebriti memiliki insentif untuk variabel Authority Style sebesar  $1.227 < 10$ , untuk variabel motivasi sebesar  $1.296 < 10$ , untuk variabel Employee Relations sebesar  $1.551 < 10$ . Sedangkan nilai tolerance dari variabel Gaya Kepemimpinan  $0,851 > 0,1$ , untuk variabel Motivasi  $0,772 > 0,1$ , untuk variabel Employee Relation  $0,654 > 0,1$ . Sehingga ditariknya sebuah kesimpulan dimana pada model regresi ini tidak terjadinya masalah pada multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan diantara nya adalah melakukan terdapat ketidaksamaan dalam perubahan residual antar pengamatan pada suatu model atau pengulangan. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat rencana plot penyebaran pada hasil SPSS. Pada gambar di bawah ini akan memperlihatkan uji heteroskedastisitas pada model backslide.



**Gambar 4. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Perhitungan Olah Data SPSS (2024)

Dari diagram tersebut, dapat dilihat bahwa titik fokus penyebaran informasi secara umum akan mengaburkan baik di atas maupun di bawah nol pada pivot Y, daripada pintu terbuka sosial pada satu titik. Penyampaian titik fokus data ini juga tidak membentuk sebuah model. Sejalan dengan hal ini, dapat disimpulkan bahwa model pengulangan ini tidak

mengalami efek buruk dari masalah heteroskedastisitas.

## Analisis Data Penelitian

### Model Penelitian

Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	26,598	6,738		3,948
Gaya Kepemimpinan	,022	,129	,018	,174
Motivasi	,253	,107	,257	2,371
Employee Relation	,185	,146	,150	1,266

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan Olah Data SPSS (2024)

$$Y = 26,598 + 0,022 X_1 + 0,253 X_2 + 0,185 X_3 + e$$

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai Constant sebesar 26,598 menunjukkan bahwa jika gaya administrasi, inspirasi, dan hubungan perwakilan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi 26,598.
2. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,022, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada gaya kepemimpinan (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,022 atau 2,2%.
3. Koefisien regresi untuk motivasi (X2) adalah 0,253, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 25,3%.
4. Koefisien regresi untuk employee relation (X3) adalah 0,185, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit employee relation (X3) meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 18,5%.

### Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah koefisien determinasi pengujian determinasi hipotesis, secara khusus:

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,358 <sup>a</sup>	,128	,101	4,029

a. Predictors: (Constant), Employee Relation, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan Olah Data SPSS (2024)

Dari tabel di atas, nilai R = 0,101 menunjukkan bahwa hubungan antara faktor-faktor tersebut tampak lemah. Koefisien kepastian (R Square yang diubah) sebesar 0,10 menunjukkan bahwa sekitar 10% dari kekuatan Gaya Otoritas, Inspirasi, Hubungan Pekerja mempengaruhi Eksekusi Pekerja, kelebihan 90% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berbeda yang tidak dianalisis dalam tinjauan ini.

### Uji Hipotesis Penelitian Simultan dan Parsial

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F yang dilakukan terhadap hipotesis untuk melihat apakah terdapatnya variabel kinerja berdampak kepada variabel dependen.

**Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	228,561	3	76,187	4,694
	Residual	1558,189	96	16,231	
	Total	1786,750	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Employee Relation, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Hasil Perhitungan Olah Data SPSS (2024)

Pada hasil uji simultan di atas, dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 4,694 dan F tabel sebesar 2,69, dengan melihat hasil perhitungan tersebut maka dapat diperiksa apakah F hitung > F tabel dengan arti 0,05. Dengan hasil yang dilakukan pengujian ini menunjukkan bahwa dengan asumsi H1 diterima maka faktor-faktor kepemimpinan, motivasi, dan employee relation secara bersama-sama

berpengaruh terhadap pameran karyawan PT Perkebunan Nusantara II.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t dilaksanakan sebagai tujuan untuk memutuskan apakah terjadinya hubungan yang signifikan atau memiliki dampak pada faktor bebas variabel terikat

**Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	Beta		
1						
(Constant)	26,598	6,738			3,948	,000
Gaya Kepemimpinan	,022	,129	,018		,174	,863
Motivasi	,253	,107	,257		2,371	,020
Employee Relation	,185	,146	,150		1,266	,209

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan Olah Data SPSS (2024)

1. Nilai t hitung untuk variabel gaya inisiatif adalah 0.174, sementara nilai t tabel adalah 1.984 dengan tingkat signifikansi 0.863, menunjukkan bahwa variabel gaya otoritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang representati
2. Variabel motivasi memiliki nilai t hitung 2,371, lebih besar dari t tabel 1,984, dengan signifikansi 0,020 < 0,05. Jadi, hipotesis diterima dan disimpulkan bahwa motivasi secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung untuk variabel employee adalah 1,266, lebih kecil dari t tabel 1,984, dengan signifikansi 0,209 > 0,05. Jadi, dapat diasumsikan bahwa hubungan pekerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

### PEMBAHASAN PENELITIAN

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, harga t yang ditentukan adalah 0,174, yang lebih sederhana dari nilai t tabel 1,984, dengan arti 0,863 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya

otoritas sedikit banyak mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di PT Perkebunan Nusantara II.

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial menunjukkan t hitung 2,371 > t tabel 1,984, dengan signifikansi 0,020 < 0,05. Ini berarti inspirasi berpengaruh pada pelaksanaan pekerja di PT Perkebunan Nusantara II.

#### Pengaruh Employee Relation Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial, nilai t hitung 1,266 lebih kecil dari t tabel 1,984, dengan signifikansi 0,209 > 0,05. Jadi, gaya kepemimpinan tidak signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja di PT Perkebunan Nusantara II.

### PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada saat yang sama, variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan hubungan delegasi berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja buruh di PT Perkebunan Nusantara II.
2. Secara parsial, variabel gaya penggerak dan koneksi agen tidak saling berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja buruh di PT Perkebunan Nusantara II.
3. Secara parsial, variabel motivasi berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja buruh di PT Perkebunan Nusantara II.
4. Uji F menunjukkan nilai F hitung 4,694 > F tabel 2,69 dengan signifikansi 0,05, sehingga H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan hubungan agen secara bersama-sama berpengaruh terhadap pelaksanaan

kerja buruh di PT Perkebunan Nusantara I

5. Koefisien determinasi (adjusted R Square) sebesar 0,10 menunjukkan bahwa sekitar 10% dari variasi dalam pelaksanaan kerja buruh dapat dijelaskan oleh variabel gaya otoritas, motivasi, dan hubungan agen. Sisa 90% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dibahas dalam tinjauan ini.

#### Saran

1. PT. Perkebunan Nusantara II diharapkan dapat memberikan motivasi dan dukungan yang lebih baik lagi terhadap setiap karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II.
2. Universitas Prima Indonesia khususnya Fakultas Ekonomi agar dapat menyediakan akses yang lebih luas ke database ekonomi internasional dan sumber daya digital lainnya yang relevan dengan penelitian ekonomi.
3. Untuk analisis di masa depan, adalah hal yang normal untuk menganalisis lebih mendalam atau mendapatkan variabel yang berbeda yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja untuk mendapatkan hasil yang tepat dan memiliki pilihan untuk mendorong eksplorasi. (ilmuwan selanjutnya harus memeriksa di luar faktor-faktor yang tidak dianalisis).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 282-303.
- Arissa, A. A., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada UMKM Di Yogyakarta. *eProceedings of Management*, 10(2).

- Asis Asri, 2016, Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, STIE Amkop Makassar.
- Djaja, H.R. Danan. 1985. Peranan humas dalam perusahaan. Alumnus : Bandung
- Dwi Elfitra Azahra. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PEKANBARU. Pekanbaru.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63-73.
- Ghozali, D. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 2*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Imam Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Irvani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi

- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan Mohd, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dinas Kota Palembang*, Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
- Meri Indriyani. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*. Sawahlunto.
- Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins dan Coulter. 2002. *Manajemen*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2002). *Manajemen* (Edisi Kelima). PT. Prehallindo.
- Robbuns, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (Eleventh). England.
- Sholiha, Putri Islamiyati, 2020, *Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UMP.
- Silalahi Bobbi Trypena. (2022). *Pengaruh kompensasi, displin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Finance, TBK Cabang Medan*. Medan.
- Siswandi, Skripsi, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pand’s Collection Semarang”, 2014.
- Sugiyono. (2009). *Pengertian Populasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA
- Sugiyono. 2015. “Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono.(1999). *Manajemen sumber Daya Manusia ( Kebijakan Kinerja Karyawan)*, Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE
- Tari Wulandari, Skripsi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Solusindo Pratama”, Universitas Diponegoro Semarang, 2014.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.