

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PRATAMA PALM ABADI
KABUPATEN MUSI RAWAS**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RULI ALMAZI

2201110003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

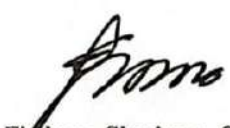
UNIVERSITAS TRIDINANTI

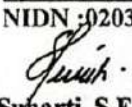
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Ruli Almazi
Nomor pokok/NIM : 2201110003
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA PALM ABADI KABUPATEN MUSI RAWAS**

Pembimbing skripsi :

Tanggal 31-03-2026 Pembimbing I :  Firdaus Sianipar, S.E., M.M
NIDN : 02030066401

Tanggal 30-03-2026 Pembimbing II :  Suharti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501

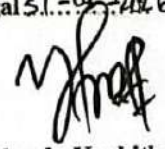
Mengetahui :

Dekan
Tanggal 31-03-2026



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 31-03-2026


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

078/PS/DFEB/26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : RULI ALMAZI
Nomor : 2201110003
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA PALM ABADI KABUPATEN MUSI RAWAS

Penguji Skripsi :

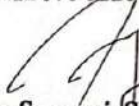
Tanggal 31-03-2026 Ketua Penguji :


Firdaus Sianipar, SE, M.M
NIDN : 02030066401

Tanggal 30-03-2026 Penguji 1 :


Suharti, SE, M.M
NIDN : 0220086501

Tanggal 31-03-2026 Penguji 2 :


Yun Suprani, SE, M.Si
NIDN : 0207066701

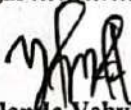
Mengesahkan

Dekan
Tanggal 31-03-2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 31-03-2026


Dr. Yolanda Vebybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ruli Almazi
Nomor Pokok : 2201110003
Angkatan : 2022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATAMA PALM ABADI KABUPATEN MUSI RAWAS

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk peniruan yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Februari 2026



Ruli Almazi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terselesaikannya karya ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materiil.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Vebytha, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

4. Ibu Dr. Irayani, SE. MM selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama masa studi.
5. Bapak Firdaus Sianipar, SE. MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Ibu Suharti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran guna mengarahkan penulis dalam menyusun proposal ini.
7. Seluruh Dosen beserta staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan kepada penulis selama menempuh studi.
8. Bapak/Ibu Pimpinan PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas beserta staf yang telah bersedia memberikan izin, dan memberikan data kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kedua Orang Tua saya tercinta, serta seluruh keluarga terimakasih atas doa, kasih sayang dukungan secara moril dan materil yang tak terhingga serta pengorbanan yang tak pernah putus, inilah buah jerih payah kalian.
10. Teman-teman seperjuangan, Akbar Agapitus terimakasih atas kebersamaan, semangat dan bantuannya selama ini.
11. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan kerendahan hati menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis secara khusus maupun serta bagi semua pembaca. Aamiin.

Palembang, Oktober 2025

Ruli Almazi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN REVISI PROPOSAL.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	6
11.1	L
ATAR BELAKANG	6
11.2	R
umusan Masalah	15
11.3	Tu
juan Penelitian	15
11.4	M
manfaat Penelitian	16
BAB II.....	17
TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Kajian Teoritis	17
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	17
2.1.2 Budaya Organisasi.....	20
2.1.3 Pengembangan Karyawan.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	36

2.3 Kerangka Berfikir	39
2.4 Hipotesis Penelitian	41
BAB III.....	43
METODE PENELITIAN	43
3.1 Tempat dan Waktu.....	43
3.1.1 Tempat Penelitian.....	43
3.1.2. Waktu Penelitian	43
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.2.1 Sumber Data	44
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3 Populasi Dan Sample	45
3.3.1 Populasi.....	45
3.3.2 Sample	46
3.3.3 Teknik Sampling	46
3.4 Rancangan Penelitian.....	47
3.5 Variable dan Definisi Operasional.....	47
3.5.1 Variabel Penelitian	47
3.5.2 Definisi Operasional.....	48
3.6 Instrumen Penelitian	52
3.7 Uji Instrumen Penelitian	53
3.7.1 Uji Validitas	53
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	54

3.8 Uji Asumsi Klasik	54
3.8.1 Uji Normalitas.....	55
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	55
3.8.3 Uji Heterokedatisitas.....	55
3.9 Teknik Analisis Data.....	56
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	57
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	57
3.10 Uji Hipotesis.....	58
3.10.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	59
3.10.2 Uji Siginifikan Parsial (Uji t).....	59
BAB IV	61
4.1 Hasil Penelitian.....	61
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	61
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	62
4.1.3 Struktur Organisasi.....	63
4.1.4 Karakteristik Responden	66
4.2 Uji Instrumen.....	68
4.2.1 Uji Validitas	68
4.2.2 Uji Reabilitas.....	70
4.3 Uji Asumsi Klasik	70
4.3.1 Uji Normalitas.....	70

4.3.2 Uji Multikolinieritas	72
4.3.3 Uji Heterokedatisitas.....	73
4.4 Hasil Analisis Data	74
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.4.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi	76
4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	77
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	78
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	78
4.5.2 Uji t (Uji Parsial).....	79
4.6 Pembahasan.....	82
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas.....	82
4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas.....	82
4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas.....	82
4.6.4 Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas	83
BAB V.....	84
KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 KESIMPULAN	84
5.2 SARAN.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu yang relevan.....	36
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	43
Tabel 3. 2 Variabel, Definisi Variabel, Indikator	48
Tabel 3. 3 Skala Likert	53
Tabel 3. 4 Pedoman Inerpretasi koefisien korelasi	57
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas	68
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov.....	71
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi	76
Tabel 4. 9 Uji Korelasi Determinasi (R^2)	77
Tabel 4. 10 Hasil Uji F (Simultan).....	78
Tabel 4. 11 Hasil Uji t (Uji Parsial)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas	72
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas.....	74

ABSTRAK

RULI ALMAZI “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas”. (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, S.E, M.M.dan Ibu Suharti, S.E, M.M.).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas. Dalam konteks perusahaan perkebunan kelapa sawit 32 karyawan. Populasi seluruh karyawan dijadikan sampel jenuh, diuji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), validitas, dan reliabilitas Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam perkembangan perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan produktivitas perusahaan guna mencapai keunggulan perusahaan yang kompetitif dan berkualitas. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup gaya kepemimpinan (otoriter, delegatif, partisipatif), budaya organisasi (norma, nilai, kepercayaan), serta pengembangan karyawan (pelatihan, karir, kemampuan), sementara dependen adalah kinerja (kualitas, kuantitas, kerja sama, inisiatif). Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan sampel jenuh 32 karyawan. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara simultan dan signifikan. Data yang digunakan dalam penelitian primer kuesioner Likert, dan sekunder dokumen perusahaan (November-Desember 2025). Instrumen lolos uji validitas ($r > 0.349$), reliabilitas ($\alpha > 0.90$), normalitas ($\text{Sig.} 0.200 > 0.05$), bebas multikolinearitas ($\text{VIF} < 10$), dan heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan table output SPSS, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh simultan signifikan ($F \text{ Sig.} 0.000 < 0.05$), parsial ($t \text{ Sig.} 0.000 < 0.05$ semua X), korelasi sangat kuat ($R^2 = 0.859$), dan determinasi tinggi ($R^2 = 0.859$; 85.9% variasi Y dijelaskan). Persamaan: $Y = 4.905 + 0.259X_1 + 0.404X_2 + 0.250X_3$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan, Kinerja

ABSTRACT

RULI ALMAZI “The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Employee Development on Employee Performance at PT Pratama Palm Abadi in Musi Rawas Regency.” (Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, S.E.M M.M. and Mrs. Suharti, S.E., M.M.).

This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational culture, and employee development on employee performance at PT Pratama Palm Abadi, Musi Rawas Regency. In the context of a palm oil plantation company with 32 employee population was used as a saturated sample, tested for classical assumptions (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), validity, and reliability. Employee performance is a key factor in the development of a company to achieve success and productivity in order to achieve competitive and quality excellence. The independent variables in this study include leadership style (authoritarian, delegative, participatory), organizational culture (norms, values, beliefs), and employee development (training, career, abilities), while the dependent variable is performance (quality, quantity, cooperation, initiative). This study uses multiple linear regression with a saturated sample of 32 employees to determine the simultaneous and significant effects of each variable. The data used in this study are primarily from a Likert questionnaire and secondarily from company documents (November-December 2025). The instruments passed the validity test ($r > 0.349$), reliability ($\alpha > 0.90$), normality ($\text{Sig. } 0.200 > 0.05$), freedom from multicollinearity ($\text{VIF} < 10$), and heteroscedasticity.

The result of this study indicate that leadership style, organizational culture, and employee development have an effect on employee performance. Hypothesis testing was conducted using the SPSS output table. The results show a significant simultaneous effect ($F \text{ Sig. } 0.000 < 0.05$), partial effect ($t \text{ Sig. } 0.000 < 0.05 \text{ all } X$), very strong correlation ($R^2 = 0.859$), and high determination ($R^2 = 0.859$; 85.9% of Y variation explained). Equation: $Y = 4.905 + 0.259X_1 + 0.404X_2 + 0.250X_3$.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Development, Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

RULI ALMAZI, Dilahirkan di desa Air Balui Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin pada tanggal 25 Agustus 2001, anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Abul Azuad dan Ibu Meri Hartati.

Menempuh Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Air Balui Sanga Desa pada tahun 2007-2013, Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Nganti Sanga Desa pada tahun 2013-2016, Sekolah Menengah Atas di SMKN Ngulak Sanga Desa pada tahun 2016-2019, dan selanjutnya memulai pendidikan di Universitas Tridianti Palembang pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen tahun 2022.

MOTTO

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”

Orang lain gak bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuang untuk diri sendiri walaupun tidak ada tepuk tangan. Kelak dari kita masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya ☺

“ Tidak ada kesuksesan tanpa kerja, keras tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa doa”

“ Allah SWT tidak akan membebaniseorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini bsaya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penh kasih saying memanjangkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moril maupun material. Terimakasih atas pengerbanan dan kerja keras dalam mendidik saya, aku saying kalian ☺ *I Love You More Than Anything Forever* ☺

- ❖ Dosen Pembimbingku Bapak Firdaus Sianipar dan Ibu Suharti
- ❖ Dosen Pembimbing Akademik Ibu Irayani
- ❖ Saudara Perempuan Nike Ardila dan Kakak Iparku Adi Sanjaya
- ❖ Untuk Perempuan Teristimewa di Hidupku Indah Lestari
- ❖ Untuk Almamaterku
- ❖ Untuk Laptop Kesayanganku
- ❖ Untuk Diriku Sendiri Ruli Almazi Terima Kasih Sudah Bertahan Sejauh ini

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi dari perusahaan maupun institusi, sumber daya manusia sebagai kunci dalam perkembangan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena pada hakekatnya sumber daya manusia yang berupa manusia dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh system pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan atau pemimpin. (Kharis, 10 Gaya Kepemimpinan Masa Kini, 2024) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi atau kelompok.

Pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan arah, visi, dan motivasi kepada timnya, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sangat memiliki pengaruh

dalam mengatur sumber daya manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut pihak perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Adapun suatu perusahaan yang telah menjalankan hal tersebut memiliki ciri-ciri perubahan yang bersifat mendasar, strategis, dan menyeluruh sehingga tujuan yang telah dilaksanakan dapat terlaksana.

Budaya organisasi merupakan elemen penting yang membentuk identitas, nilai, dan cara kerja dalam sebuah perusahaan atau kelompok. Meskipun sulit untuk didefinisikan dengan tepat, budaya organisasi dapat dipahami sebagai pola nilai dan asumsi bersama yang tumbuh dari pengalaman bersama dan memengaruhi segala aspek perilaku anggota.

Definisi Budaya Organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dalam definisi ini, budaya mencakup nilai-nilai, asumsi, dan keyakinan yang dipegang bersama anggota organisasi dan terbangun melalui pengalaan bersama (Kinicki, 2025).

Budaya organisasi sendiri mencakup banyak elemen, seperti struktur, proses, dan perilaku yang dapat terlihat, misalnya dalam bahasa yang digunakan, gaya berpakaian, serta nilai-nilai yang terlihat dalam interaksi sehari-hari.

Budaya yang mendukung penghargaan terhadap prestasi, pengembangan diri, dan pemberdayaan akan meningkatkan motivasi karyawan. Sebaliknya, budaya yang otoritor atau kaku dapat menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan. Perusahaan dengan budaya yang fleksibel dan kolaboratif umumnya memiliki karyawan yang lebih puas dan berkinerja lebih baik.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan. Pemahaman yang mendalam tentang definisi dan ruang lingkup pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

Oleh sebab itu setiap perusahaan mengadakan pengembangan sumber daya manusia tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai suatu metode-metode yang telah ditetapkan dalam pengembangan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2023).

Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *Why*. Latihan berorientasi pada praktek dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *How*. Pengertian sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. *Personal management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship*. Manajemen personalia adalah kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Program pengembangan karyawan biasanya melibatkan beberapa tahapan penting, seperti mengidentifikasi kebutuhan pengembangan berdasarkan evaluasi kinerja, menetapkan indikator keberhasilan seperti peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, serta menyediakan waktu khusus bagi karyawan untuk mengikuti program pelatihan tanpa mengganggu tugas mereka. Pengembangan karyawan bukan hanya meningkatkan kompetensi individu tapi juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif, inovatif, dan loyal.

Kinerja (Handoko, 2020) menyatakan kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan kemandirian. Kinerja pada perusahaan berpengaruh sangat besar terhadap keberhasilan dan produktivitas

perusahaan yang pada akhirnya mendukung tujuan bisnis dan keunggulan kompetitif. Kinerja yang optimal memungkinkan perusahaan untuk memberikan pelayanan yang lebih berkualitas.

Faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan serta penilaian kinerja yang adil berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat pencapaian target serta menurunkan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Secara statistik, peningkatan kinerja karyawan juga berhubungan dengan kenaikan produktivitas organisasi.

PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas merupakan perusahaan yang terletak di Desa Prabumulih I Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. PT Pratama Palm Abadi Kab. Musi Rawas adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT Pratama Palm Abadi Kab. Musi Rawas merupakan pemasok hasil buah yang bergerak di bidang perkebunan. PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas memiliki 32 karyawan yang memiliki struktur organisasi, beberapa divisi, serta staf pendukung lainnya. Mulai dari pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi ini adalah direktur utama. Pimpinan ini bertugas sebagai penanggung jawab utama jalannya perusahaan atau organisasi yang berada pada perusahaan.

Pimpinan bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis serta mengarahkan seluruh aktivitas organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dibawah pimpinan utama, terdapat jajaran direksi atau manajemen

puncak yang membantu pengambilan keputusan dan koordinasi antar departemen. Struktur organisasi biasanya terbagi menjadi beberapa divisi, yang masing-masing dipimpin oleh kepala divisi atau manajemen. Divisi pada PT Pratama Palm Abadi ini meliputi bagian, pemanen, sumber daya manusia (HRD), humas, keuangan, dan operasional. Masing-masing divisi memiliki tugas, fungsi, dan tanggung jawab spesifik sesuai bidangnya.

Kepala divisi bertugas memimpin dan mengarahkan aktivitas karyawan di bawahnya serta bertanggung jawab kepada pimpinan atas hasil kerja divisinya. Selain pimpinan dan kepala divisi, terdapat staf pendukung atau staf yang membantu pelaksanaan tugas-tugas administrasi dan teknis. Staf-staf ini biasanya memiliki fungsi sebagai penyambung komunikasi antar bagian, pelaksana kebijakan, serta pendukung operasional sehari-hari.

Struktur organisasi menggambarkan alur komando dari pimpinan ke bawahan, memastikan setiap individu mengetahui kepada siapa ia bertanggung jawab. Garis penghubung dalam struktur memperjelas hubungan atasan-bawahan dan antar departemen, sehingga mempermudah koordinasi dan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Jadi struktur organisasi terdiri dari pimpinan, diikuti oleh jajaran direksi atau manajer puncak, kemudian beberapa divisi yang dipimpin oleh kepala divisi serta staf pendukung yang membantu tugas operasional dengan alur komando yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi

Pengendalian dan kontrol karyawan yang ditetapkan oleh pimpinan di PT Pratama Palm Abadi berupa absensi setiap harinya mulai dari jam masuk 07.00

dan jam pulang kantor 16.00, karyawan yang terlambat setiap satu menitnya akan terkena potongan gaji. Jika tidak hadir selama tiga hari berturut-turut tanpa adanya laporan maka dilakukan peneguran, dan jika ada izin maupun sakit harus memberikan surat. Absensi kehadiran setiap karyawan wajib membuat laporan kegiatan setiap harinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan sudah ditetapkan dengan baik. Absensi kehadiran diterapkan agar perusahaan dapat membentuk budaya organisasi yang disiplin , jujur serta bertanggung jawab serta konsisten untuk kehadirannya.

PT Pratama Palm abadi Kec. Musi Rawas menciptakan budaya organisasi menggunakan sistem kekeluargaan, pendekatan terhadap aturan seperti absensi dan penanganan karyawan yang datang terlambat berbeda dari perusahaan pada umumnya yang bersifat formal dan kaku. Meskipun karyawan yang datang terlambat tetap mendapatkan surat penunturan sebagai bentuk disiplin, cara pendekatan dalam perusahaan PT Pratama Palm Abadi ini lebih mengedepankan nilai-nilai kekeluargaan dan keterikatan emosional antar anggota.

Budaya kekeluargaan dalam organisasi berarti hubungan antara manajemen dan karyawan atau antar karyawan sendiri terasa seperti hubungan keluarga. Hal ini mencakup beberapa aspek penting yaitu: suasana kerja yang hangat, penuh rasa gotong royong, dan adanya rasa persaudaraan yang kuat antar anggota organisasi. Hubungan hierarki yang tidak terlalu kaku, dimana pimpinan tidak hanya atasan tapi juga sebagai mentor dan pengayom yang memperhatikan kesejahteraan karyawan layaknya anggota keluarga.

Pengambilan keputusan lebih berorientasi pada musyawarah dan mufakat, dengan melibatkan seluruh pihak yang terkait untuk mencapai kesepakatan bersama. Nilai loyalitas, kepercayaan, dan penghargaan terhadap anggota dianggap sangat penting, sehingga meskipun ada aturan, pendekatan yang dilakukan tetap humanis dan penuh pengertian. Dengan demikian, budaya kekeluargaan di perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan suportif, dimana karyawan merasa dihargai sebagai bagian dari keluarga besar perusahaan, sehingga meningkatkan semangat kerja, dan loyalitas karyawan sekaligus menjadi kedisiplinan secara lebih manusiawi dan efektif.

Selain itu, PT Pratama Palm Abadi Kec. Musi rawas melakukan pelatihan pengembangan yang dilaksanakan setiap bulan sekali di perusahaan sebagai bagian penting dari upaya peningkatan kompetensi dan kemampuan karyawan secara berkelanjutan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan *soft skills* karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri.

Beberapa pelatihan di perusahaan PT Pratama Palm Abadi adalah: Pelatihan teknis khusus yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan misalnya penggunaan *software* terbaru, teknik produksi, atau prosedur kerja yang standar.

Pengembangan *soft skills* seperti komunikasi efektif, manajemen waktu, kepemimpinan, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Sesi pembekalan budaya perusahaan dan nilai-nilai organisasi, yang juga berkaitan dengan

penerapan budaya kekeluargaan agar karyawan semakin merasa terikat dan termotivasi.

Evaluasi dan *feedback* untuk memastikan karyawan memahami materi dan dapat menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. *Workshop* atau simulasi praktik dilakukan untuk karyawan agar tidak hanya mendapatkan teori tetapi juga pengalaman langsung yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan. dengan pelatihan rutin ini, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan kerja, dan mendukung pengembangan karir jangka panjang.

Sebagian karyawan merasa arahan dari atasan belum konsisten sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Pola komunikasi pimpinan cenderung satu arah, sehingga umpan balik dari karyawan kurang diperhatikan. beberapa kepala divisi dianggap kurang memberikan dukungan yang berdampak pada menurunnya semangat kerja.

Disisi lain program pengembangan karyawan seperti pelatihan dan pembinaan masih terbatas, baik dari segi frekuensi maupun relevansi materi, sehingga peningkatan kompetensi berjalan lambat. Kondisi ini berdampak pada bagian karyawan yang terlihat dari ketidakstabilan pencapaian target, rendahnya produktivitas pada periode tertentu, serta masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan .

Dikarenakan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan

Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas? Apakah pengembangan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas?
3. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka dapat disusun tujuan penelitian adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas.

3. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas.
4. Untuk Mengetahui apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Palm Abadi Kabupaten Musi Rawas.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah ilmu pengetahuan bagi mahasiswa tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan referensi untuk pihak yang akan melakukan penelitian dengan topik dan tema yang sama.

3. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan (*literature*) mengenai masalah manajemen sumber daya manusia khususnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan untuk pengambilan keputusan dan bahan studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, M. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bali: Intelektual Manifes Media.
- Ardian, D. (2024). *Pengembangan Konseptual Kinerja Dosen Berdasarkan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Iklim Kerja*. Bali: Intelektual Manifes Media.
- Budiharjo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Eko, D. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
- Elfrianto. (2022). *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Medan: Umsu Press.
- Harahap, G. (2023). *Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)*. Serang Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Hartoyo, T. (2025). *Statistika Parametrik*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Irawati, S. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Malang: Pustaka Peradaban.
- Judianto, L. (2025). *Metode Ilmiah Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Yogyakarta: PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kharis, D. (2024). *10 Gaya Kepemimpinan Masa Kini*. Semarang, Jawa Tengah: Cahya Ghani Recovery.
- Khaulah, S. (2024). *Model Kepemimpinan visioner Berbasis Integritas dan profesionalitas*. Yogyakarta: PT Star Digital Publishing.

- Paramarta, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*.
- Paridy, A. (2025). *Buku Referensi MSDM*. Jambi: Penerbit Buku Sonpedia.
- Rahman, A. (2023). *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Karyawan*.
Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramos, A. (2023). *Strategic Leadership dan Kinerja Organisasi (Perilaku Organisasi Kepolisian Nasional Timor-Leste)*. Jawa Barat: Cv Mega Press Nusantara.
- Rizal, M. (2023). *Pengembangan SDM*. Carenang: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Simbolon, S. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Suiraoaka, P. (2022). *Model dan Gaya Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Tohardi, A. (n.d.). *Metodelogi Penelitian Peternakan*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Wispondono, M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yani, S. (2025). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yuliastina, R. (2021). *Dasar-dasar perilaku dalam organisasi*. Jogjakarta: Karya Bakti Makmur Indonesia.

