

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI SERTA DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERMATA INDAH CEMERLANG**



Diajukan oleh :

LUTFIAH NISA

NPM.1801110176

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

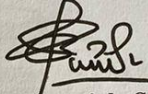
PALEMBANG

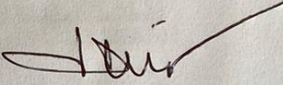
2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : LUTFIAH NISA
Nomor Pokok : 18.01.11.0176
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang

Pembimbing Skripsi,
Tanggal 14-04-22 Pembimbing I : 
: Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

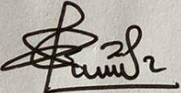
Tanggal 12-04-22 Pembimbing II : 
: Liliana, SE, M.Si
NIDN. 0214066501

Mengetahui :



Dr. Msy Mikial, SE., MSi, AK, CA, CRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,
Tanggal 14-04-22


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

ii

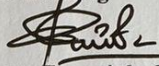


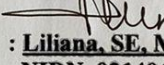
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

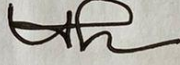
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : LUTFIAH NISA
Nomor Pokok : 18.01.11.0176
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Permata Indah Cemerlang

Penguji Skripsi,

Tanggal ¹⁴⁻⁰⁴⁻²² Ketua Penguji : 
: Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301


Tanggal ¹²⁻⁰⁴⁻²² Penguji I : 
: Liliana, SE, M.Si
NIDN. 0214066501

Tanggal ¹⁴⁻⁰⁴⁻²² Penguji II : 
: Umi Hasanah, SE, M.M
NIDN. 0220016002

Mengesahkan :

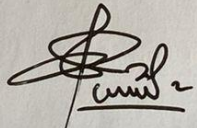
Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal ¹⁴⁻⁰⁴⁻²²


Dr. Msy Mikial, SE., MSi, AK, CA, CRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal ¹⁴⁻⁰⁴⁻²²


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Kesuksesan tidak serta merta hadir hanya karena manusia berusaha.

Namun bukan berarti pula kita tidak melakukan apa-apa

Selama masih bernafas, maka masih ada kehidupan.

Selama ada kehidupan, maka masih ada

Harapan sekecil apapun itu.”

-Love Your Self-

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ **ALLAH SWT**
- ❖ **Ibu dan Bapak tercinta**
- ❖ **Adik-adik ku tersayang**
- ❖ **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Lutfiah Nisa
Nomor Induk : 18.01.11.0176
Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa judul Skripsi **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMATA INDAH CEMERLANG.**

Benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Demikian surat ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Maret 2022

Yang membuat pernyataan



Lutfiah Nisa

ABSTRAK

Lutfiah Nisa. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang (Dibawah Bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. dan Ibu Liliana, S.E., M.Si.)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikam secara parsial dan secara simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dimana data yang diperoleh langsung diambil dari objek penelitian. Dengan cara pengumpulan data melalui metode kuesioner. Banyaknya sampel yang diteliti berjumlah 52 responden yang merupakan karyawan PT. Permata Indah Cemerlang. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisa Regresi Berganda dengan pengolahan data SPSS Ver.22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawa PT. Permata Indah Cemerlang dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Diperoleh persamaannya adalah $Y = 3,210 - 0,094X_1 + 0,152X_2 - 0,006X_3$. Hasil uji terhadap variabel Gaya Kepemimpinan adalah secara parsial berpengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ($0,006 < 0,05$), secara parsial terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan ($0,00 < 0,05$) dan secara parsial tidak pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($0,955 > 0,05$). Namun secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Indah Cemerlang ($0,00 < 0,05$).

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,627 atau 62,7 yang artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebeesar 62,7 oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi serta Disiplin Kerja. Selisih sebesar 37.3 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan lain-lain.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Lutfiah Nisa. Influence of Leadership Style, Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Permata Indah Cemerlang (Under the Guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, S.E., M.M. and Mrs. Liliana, S.E., M.Si.)

The purpose of this study is to find out and practice partially and simultaneously the Influence of Leadership Style, Communication and Work Discipline on Employee Performance a PT. Brilliant Beautiful Gem. In this study the data source used is primary data where the data obtained is directly taken from the research object. By collecting data through the questionnaire method. The number of samples studied amounted to 52 respondents who were employees of PT. Brilliant Beautiful Gem. The data analysis technique used is Multiple Regression Analysis with SPSS Ver.22 data processing.

The results of this study showed that there was an influence on the Performance of Karyawan PT. Permata Indah Cemerlang with significant F of $0.000 < 0.005$. Obtained the equation is $Y = 3,210 - 0.094X_1 + 0.152X_2 - 0.006X_3$. The test result on the Leadership Style variable are partially influential between Leadership Style on Employee Performance ($0.006 < 0.05$), There is partial influence between Communication on Employee Performance ($0.00 < 0.05$) and partial no influence between Work Discipline on Employee Performance ($0.955 > 0.05$). But simultaneously between Leadership Style, Communication and Work Discipline affects the Performance of PT Employees. Brilliant Beautiful Gems ($0.00 < 0.05$).

Based on the results of the Coefficient of Determination is 0.627 or 62.7 which means that the Employee Performance variable can be explained by fault 62.7 by the Leadership Style, Communication and Work Discipline variables. The difference of 37.3 is explained by other variables not included in the study, such as Motivation, Compensation, Work Satisfaction and others.

Keywords: Leadership Style, Communication, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	10
2.1.1.2 Tujuan MSDM	11
2.1.1.3 Fungsi MSDM.....	12
2.1.2 Kinerja	14
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14

2.1.2.2	Faktor Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.2.3	Dimensi Kinerja	16
2.1.2.4	Indikator Kinerja	17
2.1.3	Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.3.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.3.2	Faktor Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.3.3	Dimensi Gaya Kepemimpinan	20
2.1.3.4	Indikator Gaya Kepemimpinan	21
2.1.4	Komunikasi.....	22
2.1.4.1	Pengertian Komunikasi.....	22
2.1.4.2	Faktor yang mempengaruhi komunikasi.....	23
2.1.4.3	Dimensi Komunikasi	24
2.1.4.4	Indikator Komunikasi	25
2.1.5	Disiplin Kinerja.....	26
2.1.5.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	26
2.1.5.2	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.1.5.3	Dimensi Disiplin Kerja	30
2.1.5.4	Indikator Disiplin Kerja	31
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	32
2.3	Kerangka berfikir.....	33
2.4	Hipotesis.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Tempat dan waktu Penelitian	36
3.1.1	Tempat Penelitian	36
3.1.2	Waktu Penelitian.....	36
3.2	Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1	Sumber Data	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.3	Pendekatan Penelitian	39

3.3 Populasi, Sampel Dan Sampling	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.3.3 Teknik sampling.....	40
3.4 Rancangan Penelitian.....	41
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional.....	41
3.5.1 Variabel	41
3.5.2 Definisi Operasional	42
3.6 Instrumen Penelitian	46
3.6.1 Uji Validitas.....	47
3.6.2 Uji Reliabilitas	47
3.7 Teknik Analisa Data	48
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.1.1 Normalitas	48
3.7.1.2 Multikolinieritas	48
3.7.1.3 Autokolerasi	49
3.7.1.4 Heteroskedastisitas	50
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	51
3.7.4 Analisa Determinasi	52
3.8 Uji Hipotesis.....	53
3.8.1 Uji Simultan.....	53
3.8.2 Uji Parsial	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.1 Sejarah PT. Permata Indah Cemerlang	56
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Permata Indah Cemerlang	58
4.1.3 Stuktur Organisasi PT. Permata Indah Cemerlang	58
4.1.1 Pembagian Tugas PT. Permata Indah Cemerlang	60

4.2 Pembahasan.....	63
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	63
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	63
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
4.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	66
4.3.1 Uji Validitas.....	66
4.3.2 Uji Reliabilitas	71
4.4 Teknik Analisa Data	72
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	72
4.4.1.1 Uji Normalitas	72
4.4.1.2 Uji Multikolinieritas	73
4.4.1.3 Uji Autokolerasi	74
4.4.1.4 Uji Heteroskedastisitas	75
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.4.3 Uji Koefisien Kolerasi.....	77
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi	79
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	80
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	80
4.5.2 Uji Parsial (Uji T)	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini banyak sekali perusahaan retail yang terus tumbuh dan berkembang seiring dengan semakin besarnya era globalisasi perdagangan semakin memberikan peluang pada suatu bisnis sehingga semakin besar pula persaingan dalam dunia bisnis tersebut, tentunya akan banyak perusahaan dengan jenis bisnis yang sama berlomba lomba untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Kelangsungan hidup sebuah perusahaan ditentukan oleh keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya manusianya, baik pimpinan maupun bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas MSDM sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi pekerja yang baik dan juga puas akan pekerjaannya sesuai pada bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peranan manusia mustahil suatu organisasi akan berjalan dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai

tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2016:9). Perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan yang diharapkan, bekerja secara baik, disiplin, inovatif, serta mampu menerapkan apa yang diinginkan perusahaan sehingga akan tercapai tujuan dari pada perusahaan itu sendiri. Sebab dalam dunia usaha karyawanlah yang berperan paling besar dalam memajukan suatu perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi setiap perusahaan, salah satunya adalah bagaimana cara membentuk dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, karena mempertahankan karyawan itu lebih sulit dari pada harus mencari karyawan baru.

Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Perusahaan yang benar-benar memperhatikan kinerja karyawannya dapat dilihat dengan bagaimana kerja karyawan itu sendiri, seperti karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan juga selalu termotivasi untuk bekerja secara giat. Salah satu cara agar karyawan dapat bekerja secara maksimal adalah dengan memperhatikan karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja.

Menurut Robbins (2010:27) gaya kepemimpinan adalah Pemimpin yang memadu atau memotivasi suatu arah dan tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas

peran dan tujuan tugas . Pengaruh kepemimpinan sangatlah besar pada suatu kinerja karyawan, mengingat karyawan sendiri bisa bekerja dengan baik apabila kepemimpinan yang diterapkan perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Ciri-ciri pemimpin yang baik menurut Kartono (2011) adalah seorang pemimpin yang baik itu mampu memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa bawahannya pada sasaran yang dituju. Agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung sesuai dengan pengorbanan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Faktor komunikasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi, padahal komunikasi yang efektif sangatlah penting untuk para manajer dalam mengambil keputusan kerja. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal (Djoko Purwanto. 2010:4).

Selain dari komunikasi itu sendiri kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma atau peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin merupakan suatu keadaan dimana tenaga kerja yang berada di dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta harus dapat 4 memenuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi maupun instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan agar semua kegiatan berjalan dengan baik. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik sebab waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai pada target yang telah ditetapkan menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2012:86).

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan komunikasi akan berjalan dengan baik dan bias mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2011:189). Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi pegawai yang datang terlambat saat bekerja, dan lain sebagainya.

Selain dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terdapat pula beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

(Menurut Usman, 2013 : 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhannya, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang

menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Sedangkan lingkungan kerja menurut Danang (2015, p.38) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

PT. Permata Indah Cemerlang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail, perusahaan ini menjual berbagai macam perlengkapan bayi dan anak mulai dari pakaian maupun mainan yang diperuntukan untuk bayi dan anak-anak, namun tidak hanya perlengkapan untuk bayi dan anak-anak saja perusahaan ini juga menjual berbagai macam kebutuhan untuk ibu hamil.

Berdasarkan keterangan dari beberapa karyawan toko, rendahnya pengawasan dari pimpinan terhadap kehadiran karyawan berdampak pada tingginya tingkat

absensi karyawan pada jam kerja yang masih berlaku. Hal ini tercermin dari kehadiran karyawan di toko setiap harinya, seperti banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja dengan berbagai alasan. Lambat laun kondisi ini dapat menghambat pelaksanaan penyelesaian tugas. Kurangnya keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan dan sebaliknya, mengakibatkan perbedaan jarak antara pemimpin dengan bawahan. Karyawan menganggap bahwa pimpinan mereka adalah atasan yang harus ditakuti. Pemimpin yang kurang bersosialisasi dengan karyawan akan berdampak pada minimnya kerjasama yang dapat dibina di dalam suatu perusahaan. Selain itu, kekuasaan pemimpin hendaknya digunakan untuk menciptakan perusahaan yang teratur dan produktif. Kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin hendaknya digunakan untuk membuat keputusan yang cepat dan tegas.

Selain dari gaya kepemimpinan, mengenai komunikasi yang masih kurang efektif antara atasan dengan bawahan, demikian pula sebaliknya, kemudian komunikasi antar bagian yang masih mempunyai hambatan, demikian juga dengan komunikasi antar karyawan yang terkadang sering terjadi kesalahpahaman penyampaian pesan. Selain itu, kurangnya apresiasi terhadap pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan disiplin kerja yang berlaku di kantor dapat mengakibatkan rendahnya tingkat disiplin karyawan itu sendiri. Hal ini berdampak pada kurangnya tanggung jawab karyawan atas tugas-tugas yang diberikan pada setiap karyawan. Kondisi tersebut di atas diduga karena belum adanya sanksi tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang ?
3. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang ?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dirumuskan dalam latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Indah Cemerlang

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Secara teori bahwa temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru bagi dunia kerja, serta memperkaya hasil penelitian tentang penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi PT. Permata Indah Cemerlang.

- b. Secara praktis bahwa penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi pada PT. Permata Indah Cemerlang untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam memotivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Kartika Neney, (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BP3TKI Palembang*. Jurnal Penelitian Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Danang, (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja*, Edisi Revisi Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Djoko Purwanto, (2010). *Membangun Komunikasi Efektif*. : Bandung
- Edy Sutrisno, (2012). *Faktor Mempengaruhi Sumber Daya Manusia* : Jakarta
- Edy Sutrisno, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Sinar Baru.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit: Jakarta, Kencana
- Ghozali (2016:154). *Model Regresi Variabel Indenpeden*, Bandung
- Hasibuan, (2014). *Dimensi Kerja*, Scrib Documen, Jakarta
- Hasibuan, (2012). *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Kasmir, (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafino Persada.
- Kartono, (2011). *Ciri Komunikasi* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad Maulana Ibrahim, (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage SCM Palembang*. Jurnal Penelitian Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Universitas Tridianti Palembang Edisi Kedua Cetakan Pertama 2021.
- Robbins 2012:155 *Dimensi Dan Indikator Kinerja*, Jakarta
- Robbins 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*, PT. Raz Er Brothers. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016

- Rumengan, (2013). *Pengumpulan Data*. Jakarta
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: UPI PRESS.
- Siti Nurul Islamia, (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brand Karisma Busana Cabang Palembang*. Jurnal Penelitian Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Usman (2013:276). *Motivasi Kerja*, Jakarta Penerbit Airlangga.
- Veithzal Rivai, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Veithzal Rivai, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta ; Rajawali pers.