

Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)

Naek Gideon Maruli Simamora¹, Marlon Sihombing², Ainun Mardhiyah³ Onan Marakali Siregar⁴

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia^{1,2,3,4}

*Email :

simamoranaekgideonmaruli@gmail.com¹, mrlnsihombing@gmail.com², mardhiyahainun26@yahoo.co.id³,
onan@usu.ac.id⁴

Diterima: 02-02-2025 | Disetujui: 03-02-2025 | Diterbitkan: 04-02-2025

ABSTRACT

The development of a company is highly dependent on the performance of the human resources in the company. Situational leadership possessed by the company's leaders and the motivation and job satisfaction possessed by employees are important factors that can improve the company's overall performance. However, there has been a decline in employee performance at PTPN IV Regional II Marihat Unit in recent times. This is due to the lack of attention and appreciation given by the leadership and the lack of motivation and job satisfaction from employees. The form of this research is quantitative with a sample size of 40 respondents who are also the population in this study. Primary data in this study were obtained by distributing questionnaires directly and secondary data were obtained through literature studies. The results of this study indicate that situational leadership (X1), work motivation (X2), job satisfaction (X3) have a significant effect both partially and simultaneously on employee performance at the Central Office of PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Marihat Unit. The determination coefficient test shows that there is a close relationship between situational leadership (X1), work motivation (X2), job satisfaction (X3) and employee performance with an R value of 0.971. Through the adjusted R square value, it is also known that the variables of situational leadership (X1), work motivation (X2), job satisfaction (X3) contribute 93,7% to the employee performance variable, while the remaining 6,3% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Situational Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Perkembangan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada kinerja dari sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut. Kepemimpinan situasional yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan serta motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan menjadi faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, terjadi penurunan kinerja pada karyawan di PTPN IV Regional II Unit Marihat dalam beberapa waktu belakangan. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pihak pimpinan serta kurangnya motivasi dan kepuasan kerja dari para karyawan. Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel adalah 40 responden yang juga menjadi populasi dalam penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan situasional (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,971. Melalui nilai *adjusted R square* juga diketahui bahwa variabel kepemimpinan situasional (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) berkontribusi sebesar 93,7% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Katakunci: Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Gideon Maruli Simamora, N., Sihombing, M., Mardhiyah, A., & Marakali Siregar, O. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat). *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 2789-2799. <https://doi.org/10.62710/dwkk061>

PENDAHULUAN

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) yang berada di Medan, Sumatera Utara merupakan salah satu dari 14 badan usaha milik negara (BUMN) lainnya yang didirikan pada tahun 1996. PT Perkebunan Nusantara IV adalah anak usaha dari PT Perkebunan Nusantara III yang bergerak pada bidang usaha agroindustri kelapa sawit dan teh. Pada akhir tahun 2023, PTPN V, PTPN VI, dan PTPN XIII resmi digabung ke dalam perusahaan ini, sebagai bagian dari upaya untuk membentuk subholding di internal PTPN III yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit. Untuk menanam dan mengolah kelapa sawit menjadi CPO, PTPN IV memiliki beberapa unit usaha yang terbagi ke dalam tiga distrik, yang didalamnya terdiri dari 30 kebun inti dengan sebagian Pabrik Kelapa Sawit yang ada dibawah manajemen kebun, 1 kebun plasma, 9 Pabrik Kelapa Sawit dengan manajemen yang terpisah dari kebun inti, dan 1 Balai Benih Kelapa Sawit.

Salah satu yaitu Regional II Unit Kebun Marihat (Kabupaten Simalungun) yang dibawah naungan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Bagian yang ada di Regional II Unit Kebun Marihat adalah kantor senral yang dimana ada 4 bagian yang dimana tanaman, pengelolaan, teknik dan administrasi yang termasuk dari bagian kantor sentral dalam melaksanakan pengendalian, pengawasan, dan mengelola SDM di Kebun Marihat Medan (Kabupaten Simalungun).

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada Kebun Marihat Bagian Kantor Sentral, masalah yang dihadapi dalam kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dari menurunnya kinerja karyawan disebabkan absensi karyawan menurun. Kinerja yang dihasilkan karyawan Bagian Kantor Sentral Unit kebun Marihat merupakan kunci utama dalam keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa kinerja karyawan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam mengoperasikan suatu perusahaan. Adapun grafik kinerja karyawan berdasarkan absensi karyawan pada bagian Kantor Sentral Unit Kebun Marihat, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Kantor Sentral Tahun 2020-2022

Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Cuti	Sakit
2020	85%	6%	5%	4%
2021	83%	9%	3%	5%
2022	81%	11%	1%	2%

Sumber: Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV, Marihat (2024)

Dapat dilihat dari tabel 1.1 kenaikan pada tingkat ketidak hadirannya karyawan meningkat. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan terhambat. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Ini artinya indikator kinerja mengalami penurunan bervariasi dan dapat mengakibatkan

*Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)
(Maruli S, et al.)*

produksi maupun produktivitas jadi terhambat. Produktivitas mempengaruhi kinerja karyawan karena meningkatkan efisiensi, kualitas hasil kerja, dan manajemen waktu. Karyawan yang produktif lebih termotivasi, merasa puas, dan mengalami stres yang lebih rendah, yang berdampak positif pada kinerja. Selain itu, produktivitas juga membantu pencapaian target organisasi dan mendorong kemajuan karier karyawan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan situasional, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan keterampilan berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan

Naik turunnya absensi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat dapat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Dimana pemimpin kurang memberikan arahan, mendukung atau mendelegasikan berdasarkan tingkat kematangan, keterampilan karyawan. Menurut Siregar & Selwendri (Sianturi & Siregar, 2023:92) melalui kegiatan pelatihan, manusia yang tidak memiliki bakat juga bisa menjadi terampil dan memiliki kemampuan yang baik.

Keterlibatan karyawan yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang baik, sehingga pencapaian target sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat menyatakan bahwa karyawan kurang mendapatkan promosi jabatan fasilitas yang sesuai dan pengembangan diri karyawan.

Masalah terkait kepuasan kerja sangat penting karena mencakup rendahnya motivasi karyawan dan konflik di tempat kerja, yang semuanya dapat mengurangi produktivitas perusahaan dan menciptakan lingkungan yang tidak harmonis. Ketidakpuasan juga berpotensi menurunkan kualitas kerja dan menyebabkan stres yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat di kantor sentral. Selain itu, kurangnya keterlibatan dalam inisiatif pemimpin dan umpan balik yang tidak memadai dapat memperburuk rasa tidak puas karyawan, sementara peluang pengembangan yang terbatas membuat karyawan merasa tidak dihargai. Semua masalah ini saling terkait dan dapat memiliki dampak jangka panjang pada organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)”.

KERANGKA TEORI

Kepemimpinan Situasional

Menurut Purwanggono (2020), Kepemimpinan situasional adalah konsep teori yang menitikberatkan pada pengikut. Teori ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang tergantung pada tingkat kesiapan para pengikutnya. Menurut Hersey dan Blanchard (Haryono 2015), kepemimpinan situasional adalah suatu proses di mana

Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)
(Maruli S, et al.)

pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan pengikutnya. Menurut Wahjosumidjo (Erikawati 2017) secara garis besar indikator kepemimpinan situasional adalah sebagai berikut:

a) Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara paranggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Mendukung Tercapainya Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

c) Sebagai Katalisator

Pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala SDM yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

d) Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

e) Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi (Jaja jahari dan Rusdiana 2020). Menurut Robbins dan Judge (Tewal *et al.*, 2017), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Maslow (Djukmariam, 2021), indikator motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)
(Maruli S, et al.)

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Akan Rasa Aman
3. Kebutuhan Akan Rasa Memiliki (*Belongingness*) atau *Social*
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kepuasan Kerja

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Habibah & Siregar, 2023). Kepuasan kerja umumnya melibatkan sikap individu terhadap pekerjaannya, mencakup kondisi dan kecenderungan perilaku. Rivai dan Sagala (adamy 2016), mengatakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistim nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Rivai (Agustini, 2019), indikator kepuasaan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji/Imbalan

Merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan sesuai dengan jenis, dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.

2. Pekerjaan

Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau justru membosankan.

3. Supervisi

Merupakan kualitas dan bentuk pengawasaan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan.

4. Promosi

Merupakan komponen yang mengatur tersedianya kesempatan untuk berkembang dalam tugas dan jabatan.

5. Rekan Sekerja

Merupakan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan, serta perilaku tolong-menolong antar rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (Budiyanto dan Mochklas, 2020), mengatakan bahwa kinerja (*performancs*) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (Siregar, 2023) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

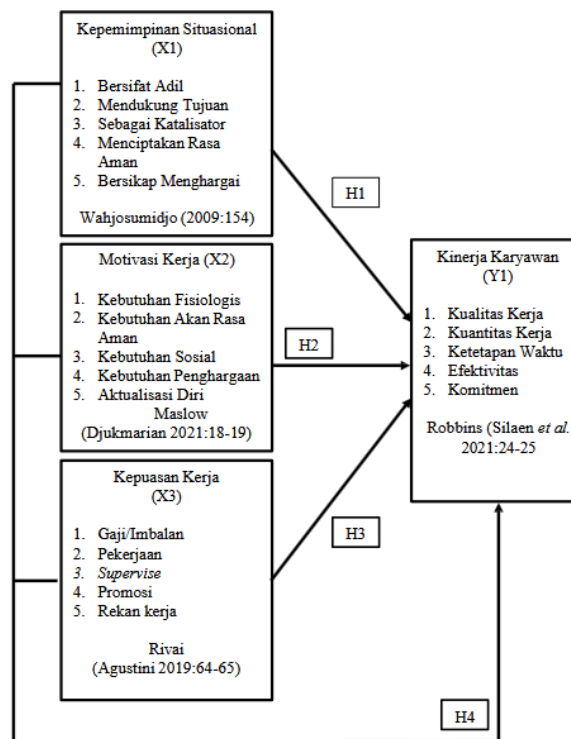
Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)
(Maruli S, et al.)

Menurut Robbins (Silaen *et al.*, 2021) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen

HIPOTESIS

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: *Peneliti (2024)*

1. H₀₁: Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat.
2. H_{a1}: Terdapat pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat.
3. H₀₂: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat.
4. H_{a2}: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)
(Maruli S, et al.)

5. H₀₃: Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat.
6. H_{a3}: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat.
7. H₀₄: Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat.
8. H_{a4}: Terdapat pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif (Sugiyono, 2020). Kuesioner diberikan pada 40 karyawan Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat.. sebagai data primer. Penelitian ini juga menggunakan berbagai macam data sekunder sebagai pendukung penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

Tabel 2. Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2030)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis penelitian ini. Berikut merupakan model regresi linear berganda pada penelitian ini.

$$Y = 2,413 + 0,224 X_1 + 0,358 X_2 + 0,359 X_3$$

Keterangan Model Regresi:

Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat)
(Maruli S, et al.)

1. Konstanta model regresi menunjukkan nilai Y sama dengan -2,413 apabila ketiga variabel bebas bernilai nol.
2. Koefisien X_1 menunjukkan nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,224 jika penilai Kepemimpinan Situasional meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.
3. Koefisien X_2 menunjukkan nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,358 jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.
4. Koefisien X_3 menunjukkan nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,359 jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.

Hasil Uji t

Berikut merupakan hasil uji t pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.413	1.225		1.969	.057
	TOTAL_X ₁	.224	.083	.239	2.696	.011
	TOTAL_X ₂	.358	.075	.402	4.787	.000
	TOTAL_X ₃	.359	.084	.379	4.287	.000

Data pada Tabel 3. menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,02809$ serta $sig. < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keduanya berdampak signifikan dalam meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Keserentakan pengaruh variabel bebas dianalisis menggunakan uji F. Penelitian ini menggunakan nilai F_{tabel} sebesar 2,87 dengan rujukan nilai derajat pembilang sebesar 3 yang didapat dari hasil kurang jumlah variabel penelitian sebesar 1 satuan, nilai derajat penyebut sebesar 36 dari hasil pengurangan jumlah sampel oleh variabel penelitian, dan nilai sig. sebesar 0,05 dengan sistem uji dua arah.

Tabel 4. Uji F dan R²

Uji F		Uji R ²	
F	Sig.	R	Adjusted R Square
194.977	.000^b	.971^a	.937

Hasil uji F pada Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan ketiga variabel bebas secara bersama-sama berperan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji R^2

Memaparkan tingkat keterkaitan dan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah tujuan dari dilakukannya uji R^2 pada penelitian ini. Hasil uji R^2 dilampirkan dalam Tabel 3.

Keterangan Hasil Uji R^2 :

1. Koefisien korelasi (R) menunjukkan variabel kinerja karyawan sebagian besar disebabkan oleh ketiga variabel bebas tersebut.
2. *Adjusted R Square* menunjukkan hampir seluruh aspek kinerja karyawan ditentukan oleh ketiga variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan ketiga variabel bebas serentak dalam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan berkaitan dengan ringkasan hasil dari penelitian ini. Peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Situasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan di PTPN IV Regional II Unit Kebun Marihat.
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan di PTPN IV Regional II Unit Kebun Marihat.
3. Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan di PTPN IV Regional II Unit Kebun Marihat.
4. Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di PTPN IV Regional II Unit Kebun Marihat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik Dan Penelitian*. Lhokseumawe: UNIMAL Press.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Barus, D. S., Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, Vol. 1 No. 2.
- Budiyanto, E., dan Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Serang: AA Rizky.

- Djukmarian.2021.” *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja Terhadap motivasi dan kinerja pegawai (studi kasus pada dinas penanaman modal dan pelayanan Terpadu satu pintu kabupaten boven digoel)*”. Universitas hasanuddin: Makassar.
- Eriknawati. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe Kepulauan*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Kendari: Universitas Halu Oleo.
- Habibah, A., dan Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, Vol. 2 No. 1, 41– 48.
- Haryono, H. S. dan Purwanto, D. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi: Intermedia Personalia Utama.
- Jahari, H. J. dan Rusdiana. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam.
- Purwanggono, C. J. (2020). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Semarang: Universitas Wahid Hasyim.
- Sianturi, H, F. & Siregar. O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 13 N0.2.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., Putra, S. (2021). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. H., Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Bandung: Patra Media Grafindo.