

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada abad 21, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan¹.

Sudarmanto² menyatakan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi diperlukan pengukuran kinerja. Menurut Mondy & Noe³ penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler⁴ penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasi kerjanya. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara

¹ Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

² Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

³ Mondy & Noe. (2013). Human Resources Management. Jakarta: Salemba Empat.

⁴ Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins⁵ bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Simamora⁶ mengatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut Menurut Sudarmanto⁷, perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan⁸. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi,

⁵ Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat

⁶ Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY

⁷ Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

⁸ Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat

suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias⁹. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti

⁹ David, Keith dan John W. Newstrom. 2002. Perilaku Kerja Manusia. Jakarta: Erlangga.

bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki¹⁰. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terabaikannya kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain¹¹. Gaya kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya¹².

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang

¹⁰ Rani Mariam, 2009, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero), Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.

¹¹ Suranta, Sri. 2002. Dampak motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan bisnis. *Jurnal Empirika* 15 (2), Desember: 116-138.

¹² Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno., Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut Luthans¹³ motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk

¹³ Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.

didiskusikan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri¹⁴. Menurut Hasibuan¹⁵ bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji¹⁶ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin¹⁷ mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno¹⁸ disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan

¹⁴ Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

¹⁵ Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

¹⁶ Listianto Tony dan Setiaji Bambang. 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).

¹⁷ Prasetyo, Edhi dan Wahyuddin. 2003. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Tesis (tidak diterbitkan). Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.

¹⁸ Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Soegeng Pridjominto¹⁹ mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin²⁰ disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Peneliti memilih Golf View Restaurant sebagai objek penelitian. Golf View Restaurant merupakan salah satu restoran ternama di Palembang yang mempunyai visi menjadi restoran terbaik dalam dunia kuliner dan pariwisata serta mempunyai misi ingin lebih meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektif dalam bidangnya. Maka dari itu hal ini tidak luput dari gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Berikut daftar gaji/upah karyawan berdasarkan jabatan masing-masing pada Golf View Restaurant Palembang.

¹⁹ Soegeng Prijodarminto. 2004. Disiplin kiat Menuju Sukses. Jakarta: PT. Pratnya Pramito

²⁰ Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198

Tabel 1.1. Gaji Karyawan Golf View Restaurant

Jabatan/Jenis Pekerjaan	Gaji				Jumlah Orang	Faktor yang mempengaruhi besarnya gaji.
	1 Juta	2 Juta	3 Juta	4 Juta		
Manajer				1	1	● Upah Minimum Regional. ● Masa Kerja ● Pangkat ● Grade
Asisten Manajer		1	2		3	
Spv. & Chef		18	4	1	23	
Waiter/rs & Cook helper	29	9			38	

Sumber: Manajemen SDM Golf View Restaurant Palembang

Tabel 1.1. menjelaskan bahwa gaji manajer berada lebih besar atau berada di tingkat lebih dari 4 juta rupiah, asisten manajer pada kisaran 2 – 3 juta rupiah, supervisor dan chef pada tingkat 2 – 4 juta rupiah dan pelayan serta penolong pemasak pada tingkat 1 – 2 juta rupiah. Gaji karyawan di Golf View Restaurant yang masih ada dibawah UMR ini menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan terhadap karyawan guna memotivasi agar meningkatkan kinerja mereka, serta menunjukkan kepemimpinan yang tidak baik. Dengan kesenjangan yang demikian dapat menjadikan karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada saat pra penelitian yang telah dilakukan didapat data absensi karyawan pada Golf View Restaurant Palembang dalam periode waktu 3 bulan terakhir yaitu Oktober, November, Desember tahun 2019. Dari tabel 1.2. dapat dilihat jumlah karyawan yang tidak hadir dalam periode waktu 3 bulan terakhir.

Tabel 1.2. Daftar Absensi Karyawan Golf View Restaurant

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Absensi Karyawan
Oktober	65 Orang	30 Hari	8 Karyawan
November	65 Orang	29 Hari	6 Karyawan
Desember	65 Orang	27 Hari	10 Karyawan

Sumber: Bagian SDM Golf View Restaurant Palembang

Berdasarkan tabel 1.2. dapat dilihat bahwa pada bulan Oktober sebanyak 8 karyawan tidak hadir, lalu pada bulan November sebanyak 6 karyawan tidak hadir

dan pada bulan Desember terdapat 10 karyawan yang tidak hadir. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya penurunan semangat kerja pada karyawan atau dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada Golf View Restaurant Palembang kurang baik sehingga menyebabkan masih terdapat karyawan yang absensi, di lain sisi hal ini juga menggambarkan bahwa karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga masih ada karyawan yang absensi. Absensi ini juga menunjukkan tingkat kedisiplinan dari karyawan yang kurang baik.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Minat menggunakan teknologi, menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian yang dilakukan satu peneliti kadang tidak konsisten dengan penelitian serupa yang dilakukan peneliti lainnya. Hal ini dapat terjadi dimungkinkan karena perbedaan sampel, waktu penelitian, dan populasi yang diteliti, seperti yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Ringkasan Penelitian Terdahulu

<i>Research Gap</i>	Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Rani Mariam ²¹

²¹ Rani Mariam, 2009, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero), Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.

Research Gap	Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
	Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)		
	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.		Bambang Guritno dan waridin ²²
	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Parlinda, Vera dan M. Wahyudin ²³
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Bambang Guritno dan waridin ²⁴

²² Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno., Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

²³ Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal daya saing. Vol 4, 02. Desember, 2003.

²⁴ Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno., Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Research Gap	Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
	Dan Motivasi Terhadap Kinerja.		
	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)		Farlen, Frans ²⁵
	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Parlinda, Vera dan M. Wahyudin ²⁶
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Bambang Guritno dan waridin ²⁷

²⁵ Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

²⁶ Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal daya saing. Vol 4, 02. Desember, 2003.

²⁷ Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

<i>Research Gap</i>	Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt modern widya technical.	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sesilia Kempa ²⁸

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Berdasarkan beberapa uraian diatas dan penelitian yang telah dijelaskan pada Tabel 1.3 terdapat beberapa hasil penelitian yang tidak konsisten, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Golf View Restaurant Palembang”**.

Rumusan Masalah

Dari masalah penelitian tersebut dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

²⁸ Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sesilia Kempa.2017. pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt modern widya technical. Vol 5 no 3 (2017)

Tujuan Dan Kegunaan

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk mengetahui apa saja variabel-variabel yang dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai. Serta memberikan informasi mengenai pentingnya dan manfaat dalam pengungkapan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan agar manajemen sumber daya manusia dapat memahami apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja seorang karyawan sehingga diharapkan apabila mahasiswa terjun dalam dunia kerja dapat

kompeten dan kompetitif untuk bersaing di dunia kerja pada masa kini dan mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada golf view restaurant Palembang.

Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, dikemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian. Beberapa data disajikan pula di bab ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya dari konsep tersebut akan dirumuskan hipotesis dan akhirnya terbentuk suatu kerangka penelitian teoritis yang melandasi penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data serta teknik analisis data untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan atas hasil penelitian dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.

