

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin sengit. Salah satu kunci keberhasilan dan pengelolaan sumber daya yang efektif di suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya seperti kinerja karyawan. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana sumber daya manusia dapat memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik mungkin untuk dapat melaksanakan tugas-tugas kerja suatu perusahaan dalam kerangka kerja yang terarah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Perusahaan tidak hanya cukup jika hanya memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan yang tinggi, tetapi di dalam perusahaan juga harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan karyawan-karyawannya untuk bekerjasama dan menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemimpin adalah sebagai panutan dan sebagai contoh untuk bawahannya, oleh karena itu perubahan perlu dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir bawahannya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan dan agar kinerjanya meningkat. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting didalam suatu organisasi, karena seorang pemimpin yang menentukan perkembangan suatu perusahaan dan menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para pengikutnya didalam suatu organisasi. Perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Selain gaya kepemimpinan yang tepat, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi karyawan tidak kalah pentingnya karena motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Dengan adanya motivasi maka dapat mengarahkan, membantu dan mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin dalam setiap divisi yang dipimpin erat kaitannya dengan kinerja karyawan pada divisi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan tersebut secara tidak langsung akan mendukung peningkatan kinerja karyawan tersebut. Dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan pada divisi yang ditempatinya, secara tidak langsung membuat perusahaan tersebut semakin berkembang menjadi baik, kinerja karyawan harus menjadi bagian terpenting bagi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Kinerja karyawan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan tersebut. Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Motivasi juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja karyawan. Dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kinerja yang baik. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu

agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi dapat dipengaruhi faktor minat dan gaji yang diterima, kebutuhan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dampak buruk dari kurangnya motivasi dari pemimpin atau atasan pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Di samping itu, hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan dari pihak pelanggan, menyebabkan karyawan malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Masalah motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para pemimpin atau atasan karena motivasi merupakan sumber penerak bagi para karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen pun dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja juga merupakan sebuah aksi dan bukan kejadian, aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode.

Penelitian ini dilakukan agar memperoleh lagi pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga dengan pemahaman tersebut arti

penting ketiga variabel tersebut untuk perusahaan dapat dimengerti dan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik diharapkan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin karena meyakini bahwa dengan keberhasilan kinerja dalam mencapai tujuan dan sasarannya, maka akan menguntungkan para karyawan itu sendiri. Menurut Osabiya (2015), Kuchinke *et al.* (2016) menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dan faktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja karyawan dan tujuan dari penelitian ini untuk mengamati dampak dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan akan berdampak efektif secara luas sebagai prioritas utama dalam meningkatkan terhadap kinerja.

Menurut Rawung (2013) dan Wood *et al.* (2014) menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dari masing-masing individu karyawan dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya memberikan kontribusi berupa motivasi yang tinggi. Dari hasil penelitian tersebut secara garis besar menyatakan setiap pemimpin memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi

Menurut Muogbo (2013) menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Selain itu Ibrahim dan Brobbey (2015) menunjukkan motivasi memiliki hubungan yang positif dan faktor yang paling berkontribusi terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut secara garis besar menyatakan motivasi datang ketika karyawan akan mendapatkan beberapa dorongan ekstra dan tenaga kerja, maka pasti akan memperbaiki standar kinerja khas mereka.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan didalam bekerja, yang tidak mencapai output kinerja maksimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai salah satu predikat yang ditentukan oleh instansi. Maka dengan demikian akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini bagaimanakah meningkatkan kinerja seorang karyawan melalui gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan oleh manajemen. PT Kansai Prakarsa Coatings merupakan perusahaan industri di bidang industri manufaktur yang terkemuka di Indonesia dan perusahaan yang memiliki beberapa divisi yaitu *human resources development, Organization Development and Talent Management, Production Operation and Warehouse*. Kinerja setiap karyawan di masing-masing divisi sangat tergantung pada gaya kepemimpinan dari kepala divisi tersebut.

Perbedaan gaya kepemimpinan sering menimbulkan kecemburuan antar divisi. Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Kansai Prakarsa Coatings perusahaan yang bergerak di industri cat di Indonesia motivasi karyawan dinilai kurang. Hal ini terbukti dari adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Selain itu, berdasarkan keterangan salah satu karyawan di bagian kepersonalian diperoleh keterangan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat pada waktunya. Pihak top management perusahaan juga tidak ada inisiatif untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja dan kurang adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja pada masing-masing divisi yang sekarang sedang melakukan perombakan. Oleh karena itu sangat dibutuhkan motivasi yang sangat baik dari level *top management* untuk dapat mengembangkan kemampuan bekerja para karyawan menjadi semakin baik lagi kedepannya. Hal ini terlihat jelas pada bahwa tingkat kepemimpinan seseorang belum optimal antara pimpinan

dengan bawahannya, selain itu motivasi yang juga masih belum optimal dan lingkungan kerja yang kurang begitu nyaman akan mempengaruhi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, perusahaan telah memberikan imbalan berupa *refreshing* atau liburan bersama dengan tujuan karyawan dapat *refresh* dirinya dan juga mengakrabkan sesama karyawan dengan tujuan kekompakan kerja meningkat, sehingga akan lebih bersemangat dalam bekerja. Akan tetapi masih ada karyawan yang bersikap cenderung menunda pekerjaan, istirahat melebihi jam istirahat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menumpuk, sehingga berdampak pada pengurangan optimalisasi kerja. Demikian pula dengan karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan kerjanya, juga mendapatkan hak-hak yang sama seperti halnya yang diterima oleh karyawan yang mengerahkan semua potensinya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, hal ini akan berdampak kurang baik serta muncul terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan.

1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dianggap mendukung kajian teori di dalam penelitian yang tengah dilakukan. Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan untuk kemudian dianalisis dan dikritisi dilihat dari pokok permasalahannya dengan penelitian yang penulis lakukan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi

perasaan aman. Visi dari pemimpin memberikan para pengikutnya untuk melakukan kerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (Ivancevich *et al.*, 2006).

Menurut Oluseyi dan Ayo (2009) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja, disusul dengan faktor motivasi yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja. Ketika orang-orang termotivasi ditempat kerja, otomatis kinerja juga akan tinggi. Motivasi karyawan juga merupakan unsur yang sangat penting untuk mencapai kemajuan perusahaan, mengatasi masalah, dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Voon *et al.* (2011) menyatakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja yaitu teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, dan teknik komunikasi persuasif, merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan perhatian, hasrat, keputusan, aksi atau tindakan, kepuasan. Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Menurut Marnis (2012) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pemimpin transformasional merupakan penerapan visi diikuti oleh pentingnya penerapan pemimpin yang mampu membuat perubahan disemua aspek. Model kepemimpinan transformasional mampu menyediakan solusi dalam pemahaman tentang apa yang membuat seorang pemimpin memiliki

pengaruh yang besar bagi pengikutnya atau karyawan sehingga dapat menciptakan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Menurut Calam (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki peran untuk dapat lebih memberikan dorongan positif bagi bawahan, sehingga bawahan tersebut termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pengaruh kepemimpinan transformasional dalam memotivasi kerja karyawan adalah suatu langkah awal untuk dapat memudahkan seseorang pemimpin dalam memajukan perusahaan.

Menurut Rawung (2013) menyatakan bahwa untuk menemukan dampak gaya kepemimpinan yang baik dari sisi *interpersonal* dalam pengambilan keputusan terhadap motivasi karyawan dan hasil penelitiannya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dari masing-masing individu karyawan dan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi berupa motivasi yang tinggi.

Menurut Muogbo (2013) menyatakan motivasi karyawan datang ketika karyawan mendapatkan beberapa dorongan ekstra dan tenaga kerja, maka berdampak memperbaiki standar kinerja khas mereka. Dengan demikian penelitian tersebut motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Menurut Wood *et al.* (2014) bahwa antar gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi akan menunjukkan perasaan emosional tentang apakah seseorang merasa baik atau buruk tentang pekerjaan dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan berkorelasi positif karena motivasi sebagai alat tambahan bernilai bagi organisasi di perusahaan. Dalam era persaingan dan globalisasi, maka perlu membuat titik perhatian terhadap motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan.

Menurut Osabiya (2015) menyatakan untuk mengamati dampak dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memerlukan kompetensi dan kriteria khusus dan hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan akan berdampak efektif secara luas sebagai prioritas utama dalam meningkatkan terhadap kinerja, namun harus ditingkatkan secara individu masing-masing pemimpin dengan cara pelatihan, pengembangan dan meningkatkan terhadap kinerjanya.

Menurut Ibrahim dan Brobbey (2015) untuk menemukan dampak dari karyawan yang termotivasi terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian ini menemukan bahwa menilai motivasi mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan. Dengan karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi jiwanya mengerti keinginan pemimpinnya dan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang datang.

Menurut Kuchinke *et al.* (2016) bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan akan mempengaruhi dalam menentukan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan ke dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu

faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya sebagai indikator pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan.

1.3 Kesenjangan Penelitian

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rawung (2013) menyatakan tujuan utama dari penelitiannya adalah untuk menemukan dampak dari gaya kepemimpinan yang baik dari sisi *interpersonal* dalam pengambilan keputusan terhadap motivasi karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel purposive. Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian Rawung (2013), menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Wood *et al.* (2014), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di pabrik bidang industri cat yang kompleksitasnya lebih banyak dengan jumlah sumber daya manusia yang banyak pula dan penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Menurut Wood *et al.* (2014) menyatakan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi akan menunjukkan perasaan emosional tentang apakah seseorang merasa baik atau buruk tentang pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausal, dan yang dinilai adalah kinerja. Hasil analisis menggunakan analisis regresi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan peran kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja, tetapi peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Sedangkan pada Kuchinke *et al.* (2016) menyatakan gaya kepemimpinan secara signifikan akan mempengaruhi dalam menentukan kinerja karyawan dalam mencapai

tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode Slovin diambil sampel sebanyak 165 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di pabrik bidang industri manufaktur yang kompleksitasnya lebih banyak dengan jumlah sumber daya manusia yang banyak pula dan penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Dari hasil penelitian diatas berbeda dengan kondisi yang sekarang terjadi yaitu sering adanya kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat disebabkan oleh banyak sebab, diantaranya adalah penyampaian tugas oleh pemimpin yang penerimaannya kurang sesuai oleh karyawan, kepuasan karyawan selama bekerja sehingga mempengaruhi semangat kerja pada karyawan, sikap pemimpin yang tegas sehingga karyawan segan untuk mengutarakan pendapatnya.

Dari penelitian-penelitian diatas penulis melihat masih adanya kesenjangan atau celah yaitu belum adanya penelitian dengan objek di bidang industri cat dan juga penelitian yang menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Dari seluruh referensi penelitian yang digunakan dari penelitian ini masih banyaknya objek penelitian yang dilakukan di universitas maupun sektor publik, serta menggunakan metode penelitian menggunakan regresi. Adanya perbedaan di dalam model penelitian dan juga dimensi yang digunakan oleh peneliti sebelumnya membuat peneliti masih melihat adanya referensi yang dapat dikembangkan, sehingga penulis berencana melakukan penelitian ini untuk menambah referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah: i) penelitian dilaksanakan di PT Kansai Prakarsa Coatings; ii) responden adalah pekerja di bidang industri manufaktur dari berbagai jabatan; iii) responden yang digunakan adalah pria dan wanita; iv) responden berusia antara 20-50 tahun;

v) penelitian ini akan membahas tentang teori yang berkaitan dengan analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: i) bagaimana pengaruh hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT Kansai Prakarsa Coatings?; ii) bagaimana pengaruh hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi pada PT Kansai Prakarsa Coatings?; iii) bagaimana pengaruh hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Kansai Prakarsa Coatings?

1.6 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk: i) mengetahui pengaruh hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT Kansai Prakarsa Coatings; ii) mengetahui pengaruh hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi pada PT Kansai Prakarsa Coatings; iii) mengetahui pengaruh hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Kansai Prakarsa Coatings.

1.7 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, antara lain sebagai berikut: i) manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan memberi konsep teori dibidang sumber daya manusia dan nantinya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian dibidang sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan; ii) manfaat praktis, hasil penelitian

ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta menyusun kebijakan yang terkait dengan hal yang membangun kinerja karyawan di PT Kansai Prakarsa Coatings.

1.8 Sistematika Penulisan

Tesis ini tersusun dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, penelitian terdahulu, kesenjangan penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, untuk melihat sejauh mana teori yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan yang nyata serta mendukung pemecahan masalah.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dikemukakan kerangka konseptual penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai definisi operasional variabel, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan analisis data.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan gambaran umum objek penelitian mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas, kegiatan-kegiatan dan usaha

perusahaan, serta data responden. Bab ini juga akan menjelaskan hasil hubungan dimensi setiap variabel yang diteliti.

BAB VI IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini akan diuraikan implikasi manajerial penelitian mengenai yang dilakukan oleh peneliti.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran-saran berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya.