

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu permasalahan yang sering terjadi didalam perusahaan adalah permasalahan pada sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting pada suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Perusahaan dapat berjalan sesuai harapan apabila didalamnya terdapat manusia – manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu menjadikan perusahaan tersebut mengalami peningkatan dan perkembangan secara berkala. Dengan adanya sumber daya manusia yang tepat dan tingkat kinerja yang baik, diharapkan suatu perusahaan dapat memberikan nilai lebih dibanding dengan perusahaan lainnya sehingga dapat bersaing dengan pasar global. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika suatu perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan juga akan terhambat (Adha et al 2019).

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan, oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya perhatian yang cukup agar mampu bekerja dengan

baik dalam menghasilkan kinerja yang memberi pengaruh positif bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Menurut Wilson Bangun (2012. p.231), Menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan hasil pencapaian sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem penempatan kerja dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan PT. Daya Anugrah Mandiri Yang beralamat Alamat: Jl. Ki Maja No.18, Sepang Jaya, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35132 atau lebih dikenal Daya Motor merupakan anak perusahaan Daya Group yang bergerak di bidang *dealership* sepeda motor Honda. Sejalan dengan semakin bertumbuhnya industri otomotif di Indonesia, saat ini Daya Motor telah memiliki 99 cabang dan 155 AHASS yang tersebar

di 23 provinsi. Memiliki 49 tenaga kerja untuk absensi jam kerja dilakukan dengan menggunakan sidik jari dan juga melalui link *www.dess-dayamotor.com* pada check in sebelum pukul 08:00, dan check out diatas pukul 16:00, PT. Daya Anugrah Mandiri beroperasi setiap hari. Agar tetap unggul dalam persaingan industri otomotif, Daya Motor melakukan berbagai strategi, baik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkesinambungan, serta model layanan yang dapat melebihi harapan pelanggan. Informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja.

**Tabel 1.1**

**Standar Penilaian Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri 2020-2021**

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
2	Kualitas Kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
3	Frekuensi Kehadiran	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
4	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk

Tabel 1.1 adalah kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri, dimana dijelaskan terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, aspek Tanggung Jawab, Kualitas Kerja, Frekuensi Kehadiran, Tanggung, Disiplin Kerja dan aspek Kerjasama. Dimana hal tersebut menjadi sumber pokok penilaian kinerja karyawan dalam

melakukan proses pengerjaan dan menjadi tolak ukur penilaian kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

**Tabel 1.2**

**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri, Tahun 2020-2021**

No	Kriteria	Rata-Rata Persentase		Kategori	
		2020	2021	2020	2021
1	Tanggung Jawab	83.90%	76, 20%	B	C
2	Kualitas Kerja	81.70%	83, 80%	B	B
3	Frekuensi Kehadiran	80.40%	81.60%	B	B
4	Disiplin	80.30%	80.30%	B	B
5	Kerjasama	76.70%	75.80%	C	C
<b>Jumlah</b>		<b>81%</b>	<b>79,54%</b>	<b>B</b>	<b>C</b>

*Sumber Data : PT. Daya Anugrah Mandiri 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2020 sampai dengan 2021 pada PT. Daya Anugrah Mandiri. Pada tahun 2020 nilai dengan kategori cukup terdapat pada kerjasama dengan nilai sebesar 76,70% yaitu ditingkat baik.

Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada kriteria tanggung jawab pada tahun 2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan dengan mendapatkan skor 76,20% dan Kerjasama sebesar 75,80% hal ini yang disebabkan karena faktor beban kerja yang diberikan, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang memilih melakukan pekerjaan dengan individual, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian teknis, penilaian kinerja yang dilakukan ialah jumlah akumulasi pekerjaan selama satu tahun dan terkait dengan penilaian pekerjaan tersebut telah sesuai dengan jumlah standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dimana sistem penilaian pekerjaan yang dilakukan ialah dilihat dari hasil pekerjaan selama pekerjaan berlangsung. Apabila fenomena masalah tidak ditanggapi dengan serius oleh pihak perusahaan hal ini akan memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan serta

kemungkinan akan mengalami kerugian, dengan demikian pihak perusahaan harus benar - benar memperhatikan faktor yang membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sering timbul dalam suatu perusahaan maupun organisasi banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari faktor motivasi, jam kerja yang berlebihan tingginya target yang harus dicapai, lingkungan pekerjaan dan masih banyak lainnya, setiap organisasi atau perusahaan selalu memiliki permasalahan dalam mengatasi untuk mengoptimalkan hasil kinerja agar lebih efisiensi, dalam hal ini pimpinan perlu melakukan pendekatan dan dorongan semangat terhadap bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Menurut Onsardi dalam penelitian Rahmadaniah dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap HRD dan beberapa karyawan di perusahaan PT. Daya Anugrah Mandiri karyawan diharapkan untuk datang bekerja dengan tepat waktu, mematuhi segala aturan yang ada dalam perusahaan serta dapat bekerja secara maksimal dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi di PT. Daya Anugrah Mandiri peneliti menemukan penyimpangan antara yang telah direncanakan dengan kenyataan yang didapat dimana tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya terlihat masih kurang dalam penyelesaian tugas yang sering lewat dari jadwal penyelesaiannya dan karyawan kurang bekerja secara maksimal. Adanya karyawan yang terlambat datang bekerja dengan berbagai alasan dan karyawan izin untuk tidak masuk bekerja tetapi tidak langsung memberitau pimpinan, masih adanya karyawan yang bermain handphone diwaktu jam bekerja yang berdampak pada belum mampunya karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dan juga masih adanya karyawan yang

melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil kerja yang didapat kurang maksimal serta kerjasama karyawan yang terjalin didalam perusahaan masih kurang dan belum berjalan dengan efektif. Hal ini menjadi salah satu faktor penyebab tidak tercapainya kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri, jika hal tersebut terus terjadi dan kurangnya respon dari pimpinan pihak pengelola PT. Daya Anugrah Mandiri tentunya hal ini akan memberikan dampak yang buruk dan negatif serta kinerja karyawan tidak akan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pimpinan perlu melakukan pendekatan secara langsung dan memberikan dorongan arahan terhadap bawahan secara langsung agar karyawan memiliki rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin jika dirasakan baik dan menyenangkan para karyawan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Loliana (2021), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, juga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan model strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap, dan

pemimpin biasanya mengadopsi gaya ini ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Hasil survey dan wawancara yang dilakukan peneliti di perusahaan pada karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri terhadap beberapa karyawan dan manajer bagian HRD. Gaya kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri yaitu sifat pimpinan dalam memimpin kurang memiliki sifat empati kepada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam bekerja, kebiasaan pemimpin belum mencerminkan kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin tidak mau kalah selalu ingin menang sendiri dengan bawahannya dalam merencanakan strategi yang akan dijalankan dan belum mampu dikatakan bisa memberikan arahan dan tindakan secara langsung terhadap bawahannya, kemampuan pimpinan dalam menaungi bawahannya terutama dalam memberikan dorongan atau rangsangan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan masih belum terlihat dan kurangnya komunikasi pimpinan terhadap bawahannya secara langsung, karyawan belum mampu mengambil tindakan dan keputusan disaat pemimpin bekerja diluar kantor, serta komunikasi antara karyawan masih belum berjalan dengan efektif, dengan permasalahan-permasalahan yang terjadi untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

Pemimpin harus mampu memberikan arahan dalam melakukan pekerjaan dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat dan target dapat dicapai dengan efektif dan efisien terhadap target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, kepribadian karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan dirasa masih kurang, karna kurangnya pendekatan pimpinan terhadap bawahannya terutama dalam pemberian dorongan motivasi secara langsung serta pimpinan susah untuk diajak berkomunikasi dan ditemui secara langsung hal ini mengakibatkan sebagian karyawan mengeluhkan dengan sifat pimpinannya dikarenakan untuk menyampaikan masalah ataupun yang sedang terjadi sering terhambat sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak slesai dengan tepat waktu.

Jika hal ini terus menerus terjadi akan memberikan dampak yang negatif dan akan terhambatnya proses pencapaian kinerja yang telah ditentukan.

Selain gaya kepemimpinan terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya hasil kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor disiplin kerja. Menurut Ariyanto dkk (2021) menyatakan disiplin adalah merupakan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sesuai yang berlaku sikap mental karyawan perlu dibina secara terus menerus karena dengan tumbuh kembangnya sikap mental kedisiplinan akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian *output* yang maksimal.

Menurut hasil wawancara kepada beberapa karyawan dan salah satu pimpinan di PT. Daya Anugrah Mandiri ditemukan adanya beberapa masalah terkait dengan disiplin kerja yakni. Frekuensi Kehadiran Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi dimana masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, tingginya tingkat absensi, meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan ada pemecatan kepada karyawan yang telah sering melakukan pelanggaran tersebut, hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran dari karyawan maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri.

Tingkat Kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya dimana hal yang terjadi kurangnya tingkat kewaspadaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan seringkali teledor atau kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tak jarang membuat pekerjaan harus diselesaikan berulang kali. Ketaatan pada Standar Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja

yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari akan tetapi dimana hal yang terjadi masih adanya beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan standar pekerjaan yang telah ditetapkan, seperti tidak menggunakan perlengkapan seragam pekerjaan atau seperti dalam penggunaan alat sering tidak dikembalikan ditempatnya sehingga membuat rekan sekerja sedikit kesusahan disaat akan menggunakan peralatan tersebut.

Ketaatan Pada Peraturan Kerja hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja dimana masih adanya sebagian karyawan yang mengabaikan peraturan pekerjaan yang diberikan akan tetapi ada juga pimpinan yang tidak mematuhi peraturan tersebut akibatnya cara bekerja tersebut, dapat meningkatkan kelelahan bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh karyawan sehingga akan menurunkan kualitas kinerja karyawan karena kurangnya waktu istirahat. Etika Kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan dimana masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan etika kerja yang terjadi perusahaan, seperti adanya gap atau masalah anantara karyawan baru dengan karyawan yang telah lama bekerja, seperti tidak berbagi ilmu terhadap karyawan baru yang belum terbiasa dengan pekerjaan yang baru bagi karyawan junior, dalam kontek ini masih kurangnya rasa empati kerja karyawan satu sama lain dan hal ini tentunya menjadi salah satu faktor utama tidak terjadinya hubungan yang harmonis sesama rekan kerja. Jika hal ini terus terjadi dan tidak cepat dievaluasi oleh pihak perusahaan akan berdampak buruk terhadap perusahaan dan target kerja yang ditetapkan oleh PT. Daya Anugrah Mandiri kemungkinan tidak tercapai, dengan adanya kesadaran kedisiplinan karyawan terhadap peraturan perusahaan tentunya akan meningkatkan kinerja dan hasil pencapaian target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan PT. Daya Anugrah Mandiri.

Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga banyak target pekerjaan yang tidak terealisasi dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap karyawan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap karyawan dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Daya Anugrah Mandiri

#### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di jalan Alamat: Jl. Ki Maja No.18, Sepang Jaya, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35132

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2021 sampai dengan Februari 2022.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

##### **1.5.1 Bagi Penulis**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

##### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja diperusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

##### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**