

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan perubahan ekonomi serta kemajuan teknologi begitu cepat. Hal ini merupakan tantangan yang besar bagi perusahaan untuk berkembang bahkan hanya untuk bertahan sekalipun. Perubahan yang ada membuat setiap organisasi atau perusahaan mengoptimalkan fungsi manajemennya melalui sumber daya manusia agar usahanya tetap bertahan. Sebab suatu perubahan akan mempengaruhi kinerja karyawan. 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. Jika sebaliknya karyawan tidak dikelola dengan baik mungkin karyawan akan kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya menyebabkan tidak tercapainya target kerja yang telah diharapkan oleh setiap perusahaan.

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang kearah yang lebih baik, memberi lapangan kerja sehingga masyarakat mampu memenuhi kebutuhan hidup dan bahkan menjadi sejahtera sehingga produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan.

Semakin tinggi kualitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan atau tenaga kerja pada setiap perusahaan memegang peranan penting karena tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan - tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap pimpinan perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya dalam arti pimpinan memperhatikan apa yang baik menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti perhatian terhadap hal-hal yang dapat mendorong para karyawan bekerja secara penuh dengan kualitas kinerja yang tinggi. Nengsih dkk (2023) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Penelitian ini dilakukan diperusahaan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan yang bergerak dalam produk jasa konstruksi mempunyai peranan penting dan strategis, mengingat jasa konstruksi menghasilkan produksi akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik yang berupa sarana maupun prasarana yang berfungsi mendukung pertumbuhan dan perkembangan berbagai bidang, terutama bidang ekonomi, sosial dan budaya untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan adalah perusahaan terkemuka dalam hal rekayasa, pengadaan dan kontruksi (*Engineering, Procurement dan Contruction*) perusahaan ini mengkhususkan diri di Agro-Industri. PT. Asindo Tech terintegrasi siklus hidup proyek dari studi kelayakan, jasa kontruksi, penyediaan teknologi, rekayasa desain, pengadaan dan kontruksi dan setelah penjualan dukungan teknis. PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan menawarkan kualitas tinggi, penyelesaian dan proyek-proyek yang aman PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dalam pelayanan EPC teknologi pengolahan Pati (tapioka dan sago),

selain itu memiliki keahlian dan eksekusi kemampuan dalam pelayanan EPC untuk kelapa sawi, sagu dan gula. Berikut data karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan :

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan Pada Tahun 2023**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	HRD	1
3	Supervisor	1
4	GA	1
5	Distribusi	7
6	Operator	4
7	Electrical	2
8	Costumer Service	4
9	Keuangan	2
10	Operasional	6
11	Staff Logistik	4
12	Administrasi	3
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>

*Sumber: PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 data jumlah karyawan diketahui PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan mempunyai 36 karyawan yang bertugas sesuai bidang dan keahlian masing - masing. Karyawan merupakan aset dan modal perusahaan dalam jangka panjang dan jangka pendek, sehingga penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang berkualitas. Berdasarkan wawancara kepada karyawan, perusahaan atau pemimpin dalam memberikan tugas kepada karyawan tidak sesuai dengan bidang atau kompetensi karyawan seperti karyawan bagian keuangan yang

mempunyai tugas melaporkan keuangan dan penyusunan laporan keuangan tugas tersebut harus juga dikerjakan oleh bagian administrasi, serta pada jabatan distribusi yang tugas kerjanya adalah sebagai mengelola gudang, pengelolaan persediaan tugas tersebut juga harus dikerjakan oleh bagian staf logistik, sehingga beban pekerjaan yang dirasakan bertambah dan berdampak pada terhambatnya pekerjaan yang lain. Tumpang tindihnya suatu pekerjaan didalam perusahaan membuat tidak berjalannya pekerjaan secara optimal dan berdampak pada hasil kerja dihasilkan karyawan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses sistematis yang digunakan oleh organisasi atau atasan untuk mengukur, mengayunkan, dan menilai kinerja individu atau tim kerja dalam suatu organisasi. Tujuan dari penilaian kerja adalah tujuan utama yang bertujuan untuk memberikan manfaat baik bagi individu karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Dalam banyak organisasi penilaian kerja juga merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja yang lebih luas, yang melibatkan penetapan tujuan, umpan balik terus-menerus, dan pengembangan karyawan.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan :

**Tabel 1.2**  
**Kriteria Penilaian Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan**  
**2023**

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
2	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
3	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
4	Ketepatan Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
5	Kemandirian	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk

*Sumber : PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa dapat dilihat mengenai kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung memiliki lima kriteria penilaian kinerja karyawan yaitu kualitas, Kualitas kerja mengacu pada standar, karakteristik, dan atribut yang menentukan seberapa baik atau seberapa buruk pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh seseorang atau suatu kelompok dalam konteks pekerjaan,

didapati yang terjadi ketepatan dan kesesuaian karyawan dalam menyelesaikan tugasnya masih tidak berjalan secara efektif dan efisien. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah konsep yang mengacu pada jumlah atau volume pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok pekerja dalam jangka waktu tertentu, didapati yang terjadi karyawan sering dapat menyelesaikan proyek sesuai dengan target yang ditentukan di awal.

Tanggung jawab, karyawan yang bertanggung jawab akan menggunakan sumber daya perusahaan, termasuk waktu, uang dan peralatan, dengan efisien dan hemat, didapati yang terjadi karyawan karyawan memakai sumber daya perusahaan yaitu mobil rental untuk kepentingan pribadi karyawan. Ketepatan waktu, karyawan mengolah waktu dengan efisien, mengidentifikasi prioritas dan menghindari pemborosan waktu yang tidak produktif, didapati yang terjadi karyawan tidak tepat waktu dalam setiap rapat atau pertemuan yang dijadwalkan. Kemandirian, sikap yang menunjukkan kemampuan dan kepercayaan diri karyawan dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas karyawan tanpa terlalu banyak bergantung pada arahan atau bimbingan dari orang lain, didapati yang terjadi karyawan sering kali meminta bantuan dari rekan kerja atau pimpinan untuk tugas – tugas yang seharusnya karyawan tangani sendiri. Dari kelima kriteria penilaian kinerja yang sudah dijabarkan bahwasannya perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung mendapati fenomena permasalahan dalam kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan pada data hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2021 - 2022 sebagai berikut: Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan 2021 - 2022 :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian Kinerja PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan 2021-2022**

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2021	2022	2021	2022
1	Kualitas	84,5 %	77,4 %	B	C
2	Kuantitas	83,1 %	82,2 %	B	B
3	Tanggung Jawab	81,2 %	79,8 %	B	C
4	Ketepatan Waktu	79,5 %	77,9 %	C	C
5	Kemandirian	85,3 %	81,5 %	B	B
<b>Total Rata-rata</b>		82,72 %	79,80 %	<b>B</b>	<b>C</b>

*Sumber : PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami inkonsistensi yang cenderung mengalami penurunan yang signifikan dari tahun 2021 – 2022. Dapat dilihat pada tahun 2021 unsur yang dinilai mengalami penurunan pada ketepatan waktu dengan nilai 79,5% dan nilai tertinggi ada di penilaian kemandirian dengan nilai 85,3%. Pada tahun 2022 mengalami 3 penurunan sekaligus yaitu nilai kualitas dengan nilai 77,4%, tanggung jawab 79,8% dan nilai ketepatan waktu dengan nilai 77,9%. Penurunan penilaian hasil kinerja ini diindikasikan kurangnya pemahaman tentang tugas dan harapan yang jelas, kurangnya pengawasan dan pengendalian, pimpinan kurang memberikan arahan langsung kepada karyawannya, kurangnya disiplin pada diri karyawan dalam mengikuti jadwal tenggat waktu yang ditentukan, tanggung jawab kerja karyawan yang masih kurang, serta kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut akan menimbulkan dampak buruk pada kinerja perusahaan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Didapati perusahaan menuntut karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan adapun beberapa masalah kinerja terkait dengan indikator yaitu Kualitas kerja, dimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum mencapai yang diinginkan perusahaan seperti didapati karyawan diberikan tambahan tugas tanpa adanya penambahan waktu atau sumber daya. Kuantitas, peralatan yang sudah usang, mesin-mesin produksi yang sudah tua dan tidak terawat dengan baik sehingga sering rusak.

Karyawan harus menghabiskan waktu berlebih untuk memperbaikinya atau menyesuaikan alur produksi. Tanggung jawab, kurangnya pemahaman tentang pentingnya tanggung jawab seperti karyawan mungkin tidak sepenuhnya memahami betapa pentingnya tanggung jawab dalam mencapai tujuan individu dan organisasi. Ini dapat mengakibatkan sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Ketepatan waktu, didapati adanya beberapa karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan seringkali karyawan menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Efektifitas, didapati karyawan cenderung menunggu petunjuk atau perintah dari anggota lainnya, dari pada mengambil inisiatif sendiri untuk memulai atau menyelesaikan tugas. Kerja sama, didapati karyawan cenderung lebih fokus pada pekerjaan individu dari pada berkolaborasi dengan anggota tim lainnya untuk menghasilkan solusi terbaik dalam perusahaan dan karyawan cenderung kurang aktif atau tidak berkontribusi dalam diskusi tim atau pertemuan proyek.



Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan dimana yang terjadi masih adanya beberapa karyawan yang menunggu instruksi atau panduan dari atasan atau anggota tim lainnya sebelum memulai tugasnya, bahkan jika tugas tersebut sudah jelas, karyawan kurang cepat beradaptasi dalam pekerjaan seperti jika karyawan mengalami kesulitan atau hambatan dalam tugas, karyawan cenderung menyerah dari pada mencari cara untuk mengatasinya. Hal ini dapat menghambat pekerjaan karyawan lainnya. Dalam hal ini pihak perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penghambat tidak terealisasinya pekerjaan dengan target yang diberikan oleh PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Jika hal ini terus terjadi tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan.

Adapun beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Menurut Pebryanti dkk (2023) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Menurut Indra dkk (2023) tujuan pelatihan kerja yaitu agar individu dapat melakukan tugas atau aktivitas tertentu secara memuaskan dalam situasi kerja, sehingga mencegah keusangan keterampilan di semua tingkatan organisasi.

Pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan pelatihan kepada karyawan baru dan karyawan lama dalam bidang keahlian masing - masing untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berikut ini adalah jenis pelatihan yang diimplementasikan oleh PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan :

**Tabel 1.4**  
**Daftar Pelaksanaan Pelatihan Karyawan PT. Asindo Tech Natar**  
**Lampung Selatan Tahun 2021 - 2022**

<b>No</b>	<b>Judul Pelatihan</b>	<b>Penyelenggara</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	Penggunaan APAR	P2K3	All Divisi
<b>2</b>	Latihan Tangkap Darurat	P2K3	<i>Internal Training</i>
<b>3</b>	Sosialisasi Potensi Bahaya	Sekretaris P2K3 & HRD	<i>Workshop</i>
<b>4</b>	Sosialisasi Potensi Bahaya	HSE Supervisor & Site Manager	<i>Site Project</i>
<b>5</b>	<i>Handling</i> Limbah	P2K3	Perwakilan
<b>6</b>	Pemahaman K3 Lingkungan	P2K3	Perwakilan Divisi

*Sumber: PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar karyawan dapat memahami dan mengerti SOP yang ada didalam perusahaan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Pelatihan dinilai sangat penting dilakukan terutama dalam melatih karyawan dalam mengubah sikap dan perilaku agar menjadi lebih baik secara teknis maupun praktis. Melalui pelatihan karyawan memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan kerja yang memadai sehingga karyawan akan terpenuhi sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Pemahaman prosedur kerja sangat penting dipahami oleh setiap karyawan, maka dari itu perusahaan mengadakan pelatihan dan evaluasi untuk memastikan karyawan mengetahui prosedur kerja.

Berdasarkan pelatihan yang sudah dilakukan dan di implementasikan kepada semua karyawan di PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan ditemukan adanya fenomena permasalahan yaitu pelatihan yang sudah dijalankan tidak berjalan dengan yang dicanangkan perusahaan, beberapa masalah terkait mengenai pelatihan kerja seperti pelatihan tidak tepat sasaran. Pelatihan yang diberikan mungkin tidak sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan pekerjaan, sehingga tidak memberikan manfaat yang signifikan. Kualitas pelatihan yang rendah, pelatihan yang disediakan kurang efektif atau diajarkan oleh instruktur yang kurang berkualitas, sehingga tidak memberikan peningkatan nyata dalam keterampilan bagi karyawan dan pelatihan yang ditawarkan perusahaan tidak terkait dengan tujuan karir karyawan, sehingga karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk berpartisipasi.

Metode pelatihan yang telah diberikan belum berjalan dengan optimal dan peserta yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kriteria yang

dibutuhkan serta peserta yang mengikuti pelatihan sering tidak hadir hal ini diakibatkan karena kurangnya informasi dan jadwal pelatihan yang sering berubah ubah yang telah ditentukan dari pihak perusahaan dan juga masih adanya karyawan yang belum mampu menguasai dan memahami peralatan-peralatan kerja yang ada didalam perusahaan karena peralatan pengoprasian yang digunakan sering berubah spesifikasinya, karyawan harus bisa mengikuti perkembangan teknologi untuk memudahkan pekerjaannya dan meminimalisir kerusakan dan resiko kecelakaan kerja.

Jika hal ini terus terjadi dan tidak cepat dievaluasi dari pihak perusahaan tentunya akan berdampak negatif sehingga berdampak pada penurunan hasil kerja karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Untuk itu perusahaan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan melakukan pelatihan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan.

Program tersebut diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan keterampilan kepada karyawan yang belum pernah didapat selama karyawan mengikuti pendidikan formal, sehingga karyawan dapat lebih profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, sehingga peneliti termotivasi mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASINDO TECH NATAR LAMPUNG SELATAN”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan?
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

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

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

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

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

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

Jl. Haduyang, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362.

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

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Mei 2023 sampai dengan Agustus 2023.

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

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawam PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

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

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

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 Pelatihan Kerja di perusahaan sehingga dapat

memberikan pengaruh dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

## **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 Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

### **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 Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

### **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, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

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

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai

analisi Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

## **BAB V : SIMPULAN 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**