

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis saat ini sebuah perusahaan dituntut untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang ada untuk mengembangkan sebuah perusahaan, bukan hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih menggantungkan pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam mengembangkan perusahaan. Tenaga kerja karyawan memiliki potensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Perusahaan dapat menghasilkan output yang optimal dengan memperhatikan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Machasin (2014) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dengan demikian kinerja karyawan patut untuk diukur baik dan buruknya. Seorang karyawan dikatakan kinerja berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kata lain akan terlihat pada bagaimana karyawan tersebut dalam

menyelesaikan tugasnya serta ketepatan waktu, kecakapan karyawan dan kemampuan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan yang baik juga secara langsung akan mempengaruhi karyawan lain untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Sebaliknya jika kinerja karyawan dalam perusahaan tidak baik, dampaknya akan menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi atau perusahaan 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 yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik.

PT. Budi Berlian Motor merupakan Main Dealer Mitsubishi di Lampung yang beralamat di Jl. Raya Hajimena Km. 15 Natar Lampung Selatan. PT. Budi Berlian motor ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang menjual produk mobil dengan merek Mitsubishi Motors jenis niaga berat dan ringan serta memberikan suku cadang serta melakukan *service* atau perawatan berkala. Dalam menjalankan operasional perusahaan ini memiliki dua Departemen yakni Departemen *sales* dan *after sales*, pada departemen *after sales* terbagi menjadi 3 bagian sub departemen yaitu *workshop*, *sparepart* dan *body repair* yang didalamnya terdapat 41 karyawan. Perusahaan ini terus berupaya untuk melayani dan memberikan kontribusi yang baik terhadap pelanggan untuk memaksimalkan penjualan kendaraan serta mempertahankan loyalitas pelanggan. Melihat pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan harus merencanakan strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan pembelian konsumen serta pelayanan yang maksimal terhadap konsumen. Namun dalam pencapaian tujuan perusahaan, PT. Budi

Berlian Motor memiliki hambatan salah satunya karena kinerja karyawan, hasil dari kinerja karyawan bertolak belakang dengan yang diinginkan perusahaan, masalah yang dihadapi yaitu pada akhir bulan pelaksanaan tugas atau tanggung jawab pekerjaan kinerja karyawan menurun dari pada awal bulan, hal itu mempengaruhi kualitas dalam penyelesaian pekerjaan kurang baik yang menyebabkan konsumen tidak puas, karena dalam melaksanakan tugas kurang baik dan tidak tepat waktu maka terjadi penurunan jumlah kendaraan yang di *service*, hal ini menyebabkan laba perusahaan menurun serta hasil penilaian kinerja karyawan buruk. Untuk melihat kinerja setiap karyawan maka perusahaan menetapkan aspek-aspek dalam penilaian kerja karyawan yang dilakukan setiap tahun. Adapun tabel aspek penilaian kinerja karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Aspek Penilaian Kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motor

Aspek Penilaian	Skor Penilaian Kinerja					Nilai
	A	B	C	D	E	
Aspek Teknis						
Kemampuan mencapai ketetapan target standar perusahaan						
Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas						
Efektifitas dan efisiensi kerja						
Aspek Non Teknis						
Menemukan inisiatif dalam pengembangan tugas						
Tanggung jawab dan loyalitas						
Ketaatan terhadap instruksi atasan						
Koordinasi antar anggota tim dalam proses kegiatan						

Sumber: PT. Budi Berlian Motor, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai aspek penilaian kinerja karyawan, menjelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan setiap satu tahun dan aspek

yang dinilai berdasarkan aspek teknis dan non teknis. Penilaian kinerja diatas dapat diperjelas dengan keterangan tentang nilai akhir hasil penilaian dengan huruf mutu A, B, C, D dan E. Huruf A menerangkan bahwa karyawan selalu memenuhi aspek penilaian dengan hasil yang jauh melampaui sasaran yang ditetapkan, huruf B menerangkan bahwa karyawan memenuhi aspek penilaian melampaui sasaran, huruf C menerangkan bahwa karyawan memenuhi aspek penilaian sesuai sasaran, huruf D menerangkan bahwa karyawan memenuhi aspek penilaian sesuai dengan sasaran minimal yang ditetapkan, dan huruf E sangatlah tidak memenuhi aspek penilaian yang diharapkan. Untuk mengetahui hasil penilaian kinerja pada PT. Budi Berlian Motor dapat dilihat dari tabel 1.2 tentang perbandingan penilaian kinerja karyawan tahun 2015 dan tahun 2016 berikut ini:

Tabel 1.2

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Budi Berlian Motor pada Tahun 2015 dan Tahun 2016

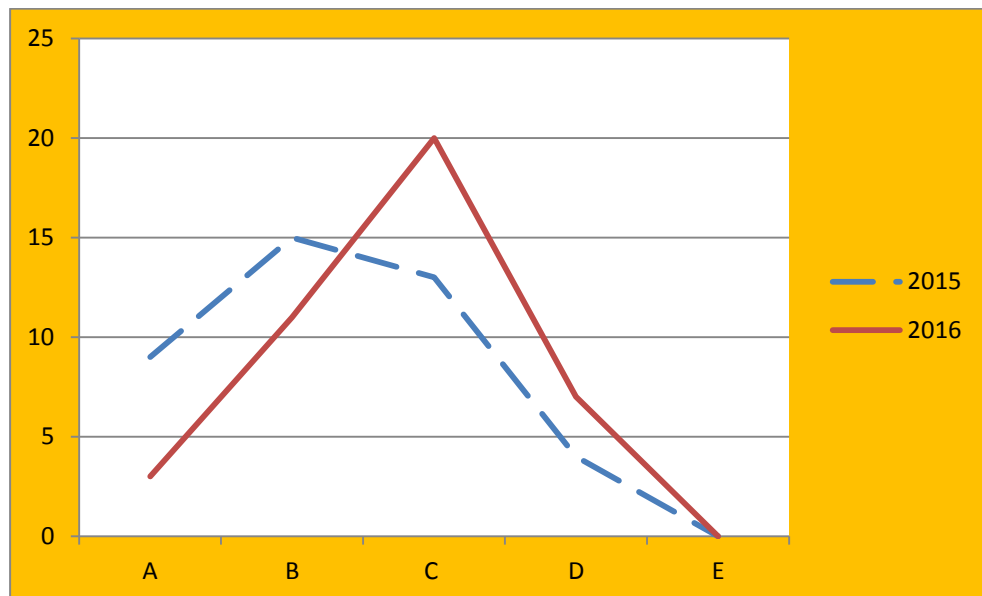
Huruf Mutu	Tahun 2015		Tahun 2016	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
A	9	21,95	3	7,32
B	15	36,59	11	26,83
C	13	31,71	20	48,78
D	4	9,75	7	17,07
E	0	0,00	0	0,00
Jumlah	41	100	41	100

Sumber: PT. Budi Berlian Motor, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja dari tahun 2015 dan tahun 2016. Hal itu dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan pada huruf mutu "A" menurun dari tahun 2015 dan tahun 2016 dengan selisih sebesar 14,63%. Pada huruf mutu "B" selisih antara tahun 2015 dan 2016 sebesar 9,76%. Pada huruf mutu "C" selisih antara tahun 2015 dan 2016 sebesar -17,07% artinya, bahwa karyawan mengalami

penurunan kinerja yang tinggi. Dan pada huruf mutu “D” selisih antara tahun 2015 dan 2016 sebesar -7,32% artinya, bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja. Dengan adanya penurunan kinerja PT. Budi Berlian Motor pada tahun 2016, maka dianggap bahwa karyawan belum bekerja secara optimal. Penurunan kinerja karyawan dari tahun 2015 dan tahun 2016 sangat signifikan, hal ini dapat dibuktikan dengan grafik perbandingan kinerja karyawan pada grafik 1.1

Grafik 1.1
Perbandingan Penilaian Kinerja PT. Budi Berlian Motor Tahun 2015
dan Tahun 2016



Berdasarkan grafik 1.1 dapat diketahui bahwa ada penurunan jumlah karyawan yang mendapat penilaian kinerja huruf mutu A pada tahun 2016 dan peningkatan huruf mutu C ditahun 2016, maka dapat disimpulkan bahwa ada selisih yang cukup antara huruf mutu A dan C. Sedangkan dalam peraturan perusahaan mengharuskan 80% dari karyawan mendapat penilaian huruf mutu A. Jika karyawan berjumlah 41 maka yang mendapat huruf mutu A seharusnya berjumlah 32 karyawan. Namun pada kenyataannya pada grafik 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2015 yang mendapat huruf mutu A berjumlah 9 karyawan dan pada tahun 2016

menunjukkan penurunan kinerja pada huruf mutu A menjadi 3 karyawan. Penurunan kinerja tersebut akan menyebabkan tersendatnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan, karena kinerja karyawan menyangkut semua unsur yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan yang harus selalu diperhatikan dengan baik oleh pimpinan perusahaan, agar kinerja karyawan tidak menurun, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sukmawati (2008) Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut.

Menurut Utomo (2014) kepemimpinan merupakan suatu proses yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan nilai-nilai orang lain. Kepemimpinan yang baik akan mampu memberikan hubungan timbal balik yang selaras dan harmonis dalam menghasilkan tujuan bersama menuju kejenjang yang lebih tinggi, sesuai dengan keinginan yang akan dicapai. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati serta bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Peningkatan kinerja didasari oleh seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi karyawan serta mengarahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan

perusahaan. Menurut Muizu (2014) menyatakan bahwa terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, peranan kepemimpinan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dan menunjukkan adanya pengaruh yang antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Gibson dalam Utomo, 2014). Selain itu, pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi dan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri dengan melakukan pendekatan tertentu dari pihak manajemen. Para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perlu untuk saling bekerja sama di dalam suatu unit kerja, tidak secara terpisah. Di dalam unit kerja itu sendiri, tercakup di dalamnya mengenai koordinasi dan pihak yang mengkoordinir. Mengenai hal itu, seorang pemimpin pada hakikatnya dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan, keinginan, dan harapan bawahannya dengan mengamati perilaku karyawan.

Pada PT. Budi Berlian Motor, pemimpin bersifat loyal terhadap organisasi, patuh terhadap perintah atasan, serta dapat menjelaskan visi dan misi perusahaan dengan jelas. Namun menurut karyawan PT. Budi Berlian Motor untuk mendukung tujuan organisasi kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan belum maksimal. Permasalahan dalam kepemimpinan tersebut adalah yang pertama, komunikasi antara pimpinan dan karyawan dilakukan seperlunya sehingga menyebabkan kepedulian terhadap tujuan organisasi rendah, yang kedua, sebagian besar perintah yang diberikan oleh pimpinan pada karyawan masih bersifat instruksi, yang ketiga, pimpinan tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pimpinan belum bisa memberi sugesti kepada karyawan dalam meningkatkan rasa pengabdian dan partisipasi kepada perusahaan, karena hal itu pemimpin

tidak bisa memberi inspirasi kepada karyawan mengenai pekerjaan agar karyawan lebih termotivasi untuk lebih maksimal dalam bekerja, tidak adanya pendekatan antara pemimpin dan karyawan ini akan terjadi kesenjangan hubungan antara pemimpin dan karyawan.

Selain faktor kepemimpinan terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat kinerja karyawan, yaitu faktor insentif. Dengan usaha pemberian insentif kepada karyawan, perusahaan berharap dapat memotivasi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal. Namun dalam pemberian insentif tersebut haruslah sesuai antara output yang dikeluarkan karyawan dengan input yang didapat perusahaan. Untuk merangsang semangat kerja karyawan agar perusahaan dapat memperoleh hasil kerja yang baik dan maksimal diperlukan stimulus berupa insentif. Hal ini didukung oleh Hasibuan dalam Dimiyati (2016) sebagai alat motivasi pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi dan insentif yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikan., karena hak ini (insentif) merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk giat dan bekerja semangat. Didasari bahwa insentif akan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, sebab apabila karyawan memandang insentif mereka tidak memadai, maka motivasi kerja menurun yang mengakibatkan turunnya kinerja. Jadi, insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Anggriawan, dkk (2015) menyatakan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Budi Berlian Motor memberikan aturan mengenai insentif yang diberikan kepada karyawan, dan adanya insetif tersebut dapat memberikan motivasi kepada

setiap karyawan agar semangat bekerja untuk mendapatkan insentif yang lebih, namun pemberian insentif dari perusahaan menurut karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan, insentif yang diberikan belum mampu merangsang karyawan untuk berkeja melebihi output. Karyawan berharap agar mendapatkan insentif yang sesuai antara kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan dan hak yang harus karyawan dapatkan, namun pada masalah pokok tentang insentif pada PT. Budi Berlian Motor yaitu sistem pembagian insentif yang memiliki batasan dalam memperolehnya (dibatasi) dapat dilihat dari tabel 1.4 dibawah ini.

Table 1.3
Sistem Pembayaran Insentif

Hari	Jasa	Insentif 10%	Status
25	< Rp 25.000.000	< Rp 2.500.000	Sesuai dari perolehan jasa
25	Rp 25.000.000	R p 2.500.000	Tetap
25	> Rp 25.000.000	Rp 2.500.000	Tetap

Sumber: PT. Budi Berlian Motor

Berdasarkan tabel 1.3 tentang sistem pembayaran insentif PT. Budi Berlian Motor dapat diketahui bahwa ketika karyawan telah mencapai batas perolehan jasa *service* sebesar 25 juta, maka akan mendapat imbalan 2,5 juta dari jasa *service* yang diperoleh, dan jika karyawan memiliki pencapaian jasa *service* lebih dari 25 juta, maka hasilnya akan tetap mendapatkan imbalan sebesar 2,5 juta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil perolehan jasa selama satu tahun yang akan ditunjukkan pada tabel 1.4

Tabel 1.4

Hasil Perolehan Jasa PT. Budi Berlian Motor Tahun 2016

Sub Departemen	Jumlah Karyawan	Bulan (Januari - Desember)	Jumlah Perolehan Pendapatan Sub Departemen (juta) 2016												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Workshop	18		202	320	467	284	262	398	452	428	339	466	442	501	
Sparepart	8		492	504	380	302	321	425	302	210	240	378	311	409	
Body Repair	15		196	349	239	299	477	184	421	332	376	297	283	320	
Jumlah	41		890	1173	1086	885	1060	1007	1175	970	955	1141	1036	1230	
Sub Departemen	Jumlah Karyawan		Bulan (Januari - Desember)	Pendapatan Insentif Per Sub Departemen (juta) 2016											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Workshop	18			11.2	17.8	25.9	15.8	14.6	22.1	25.1	23.8	18.8	25.9	24.6	27.8
Sparepart	8			61.5	63.0	47.5	37.8	40.1	53.1	37.8	26.3	30.0	47.3	38.9	51.1
Body Repair	15			13.1	23.3	15.9	19.9	31.8	12.3	28.1	22.1	25.1	19.8	18.9	21.3
Jumlah	41			85.8	104.0	89.4	73.5	86.5	87.5	90.9	72.2	73.9	92.9	82.3	100

Sumber: PT. Budi Berlian Motor, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.5, mengenai hasil perolehan jasa insentif selama satu tahun PT. Budi Berlian Motor, dari data tersebut menunjukkan bahwa dalam sub departemen *sparepart* yang terdapat 8 karyawan pada bulan 12 atau bulan desember mencapai perolehan pendapatan sebesar 409 juta, yang artinya setiap karyawan memperoleh jasa pendapatan rata-rata 51,1 juta. Dari perolehan jasa tersebut seharusnya pada departemen *workshop* mendapat perolehan insentif sebesar 10% dari perolehan jasa yaitu 5,11 juta, yang diberikan kepada setiap karyawan dalam *team* tersebut, namun dalam kenyataannya setiap karyawan hanya mendapat insentif sebesar 2,5 juta, hal itu terjadi juga pada sub departemen *sparepart* dan *body repair*.

Ketidaksesuaian antara hasil perolehan jasa dan pendapatan insentif tersebut dapat menyebabkan demotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Karna adanya batasan dalam memperoleh insentif ini, jika seorang karyawan sudah mendapatkan pendapatan jasa sebesar 25 juta sebelum 25 hari, maka untuk hari selanjutnya karyawan bekerja santai, tidak teliti dan tidak tuntas dalam melaksanakan pekerjaannya, jika seorang bekerja tidak baik maka akan mempengaruhi karyawan lain untuk bekerja tidak baik juga, dampak dari hal tersebut menyebabkan penilaian kinerja yang buruk kepada

setiap karyawan yang akan menghambat tujuan perusahaan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka diharapkan dengan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif karyawan ini nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan motivasi dan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian apabila motivasi dan semangat telah terwujud, maka karyawan akan bisa bekerja semaksimal mungkin, dan dapat kontribusi yang baik kepada perusahaan, jika semua berjalan secara berkesinambungan akan meningkatkan kinerja karyawan dan berlangsung tercapainya tujuan perusahaan.

Dari berbagai uraian tentang kepemimpinan dan insentif, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Berlian Motor (Mitsubishi Motors) Lampung Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor?
3. Apakah kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subyek
Objek penelitian ini adalah adalah karyawan departemen *after sales* pada PT. Budi Berlian Motor.
2. Ruang Lingkup Obyek
Subyek penelitian ini adalah kepemimpinan, insentif dan kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor.
3. Ruang Lingkup Tempat
Penelitian dilakukan di PT. Budi Berlian Motor Jl. Raya Hajimena Km. 15 Natar Lampung Selatan.
4. Ruang Lingkup Waktu
Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2016 sampai dengan bulan Oktober 2017.
5. Ruang Lingkup Penelitian
Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup tentang materi kepemimpinan, insentif, dan kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian motor.
2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motor.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dijadikan evaluasi kerja dan menjadi pertimbangan strategi meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Manfaat bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini, terutama yang berkaitan dengan penelitian ini di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

3. Bagi Institusi Akademik

Sebagai bahan ilmu pengetahuan dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia (MSDM), sebagai bahan referensi, serta dapat digunakan sebagai acuan karya tulis selanjutnya, dan menambah referensi bagi perpustakaan jurusan manajemen IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam penulisan Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi peneliti. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), dan Insentif (X2), yang berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis variabel penelitian, definisi konsep, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi objek penelitian, metode analisis data, hasil dari pengolahan data dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada serta keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**