

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Makin tinggi kesadaran akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Haris (2015).

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Emron Edison dkk (2016, p.190). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja

karyawan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya melalui peran pemimpin yang bagus untuk memimpin perusahaan tersebut, sebaliknya jika kinerja di perusahaan tidak baik, maka dampaknya akan memperlambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yang telah ditetapkan sejak awal.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. 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. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

CV. Akur Motor 1 salah satu perusahaan jual – beli motor di Kabupaten Pringsewu yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang menjual dan melayani *service* sepeda motor merk Honda. Honda juga tidak terlepas akan persaingan yang semakin tajam karena banyaknya perusahaan-perusahaan yang menghasilkan produk yang sejenis. Produk yang ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan pesaing Honda tidak kalah hebatnya, seperti halnya Yamaha sudah mempunyai merek yang bagus dibenak konsumen dan terkenal dengan kuat mesinnya, Suzuki terkenal dengan kecepatan motor bebek sekelasnya, Kawasaki yang mempunyai keunggulan dari segi kecepatan dan desain motornya. Oleh karena itu dalam melaksanakan aktivitas penjualan dan pelayanan perusahaan harus dapat merencanakan strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menciptakan dan meningkatkan pembelian konsumen serta pelayanan yang maksimal terhadap konsumen.

CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu yaitu : Kualitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur karyawan, dimana kualitas karyawan yang masih kurang dengan adanya karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas, karyawan menunda-nunda pekerjaan dan saat mengerjakan pekerjaan, karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal. Kuantitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana kuantitas karyawan masih kurang karena target penjualan yang tidak mencapai target pencapaian. Ketepatan waktu diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya, dimana waktu

menyelesaikan pekerjaan masih kurang karena karyawan menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Efektivitas diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Berikut adalah tabel kinerja pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu :

**Tabel 1.1 Kinerja CV. Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu**

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor Nilai									
		Sangat Baik		Baik		Kurang		Sangat Kurang		Buruk	
		5		4		3		2		1	
2014	35	9	26%	14	40%	9	26%	3	9%	0	0%
2015	35	7	20%	12	34%	10	29%	6	17%	0	0%
2016	35	8	23%	11	31%	7	20%	7	20%	2	6%

Sumber : CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu 2016

Tabel 1.1. memperlihatkan kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Pada tabel di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2014 sampai dengan 2016 pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu disebabkan bahwa karyawan tidak bekerja secara maksimal dalam bekerja karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih menunda-nunda pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu yang akan berdampak negatif pada tujuan perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu itu sendiri. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan perusahaan ke perbagian, pelayanan terhadap konsumen, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, interaksi atau kerja sama antara karyawan dalam perbagian untuk mempermudah perkerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari permasalahan tersebut, peran pemimpin dalam suatu perusahaan dapat menentukan penyelesaian masalah dan juga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan membutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Peningkatan tersebut hendaknya diawali dengan memahami keadaan karyawan, dengan suatu pendekatan dalam kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi dan situasi karyawan. Pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada penciptaan kinerja. Kepemimpinan pemimpin dalam perusahaan dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi perusahaan. Menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2016, p.98) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan secara bersama-sama.

Pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan belumlah maksimal. Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu dapat disimpulkan bahwa pemimpin masih kurang dalam daya tarik dan pesona dalam memberikan inspirasi untuk mencapai visi dengan semangat, masih kurang dalam membantu memecahkan permasalahan yang ada, perhatian yang kurang oleh pemimpin dalam hal memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati . Hal ini disebabkan karena kesibukan pemimpin dengan urusan perusahaan dengan waktu yang cukup lama, maka waktu yang digunakan untuk *sharing* dan pemberian motivasi menjadi kurang.

Pada penelitian Rupik dan Hengki (2015) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, serta pada penelitian Harlie (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja . Motivasi kerja menjadi pendukung upaya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Robbins dan Mary dalam Masasti dan Ismiyati (2015) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal . Hasibuan dalam Eddy dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Pada motivasi kerja terdapat beberapa indikator yang dapat meningkatkan kinerja yaitu : *Existence* (eksistensi), kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar karyawan. *Relatedness*

(keterhubungan), hasrat yang karyawan miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting yaitu hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain. *Growth* (pertumbuhan), hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu, motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan belum terpenuhi karena kebutuhan-kebutuhan mereka dalam hal makan dan minum serta rasa aman karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yaitu tidak adanya asuransi atau tunjangan kesehatan yang diberikan, kurangnya kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya, kompensasi yang diberikan juga tidak sesuai UMK Pringsewu yang telah ditetapkan pemerintah dan tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat termotivasi untuk bekerja sesuai keinginan perusahaan. Jadi dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa apakah mengindikasikan motivasi kerja yang baik atau sebaliknya, diduga ada ketidaksesuaian keinginan perusahaan dan kebutuhan karyawan dengan masih kurangnya kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Motivasi kerja yang kurang baik akan berdampak pada pencapaian hasil kerja yang akan diselesaikan karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Penelitian ini didasarkan pada ditemukannya kesenjangan penelitian. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Christifora dan Suharsimi (2015) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Wulandari dkk (2015) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Tania (2017) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Namun lain halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan transformasional dan motivasi adalah disiplin kerja. Adi dkk (2016) dan Harlie (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.598) disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut hasil wawancara di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu, bahwa karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan perusahaan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Namun berdasarkan kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang sesuai dengan harapan perusahaan mengenai kedisiplinan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu. Masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu seringkali karyawan datang terlambat lalu titip absensi kepada rekannya, tingginya tingkat absensi, meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan ada pemecatan oleh perusahaan. Hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran dari karyawan maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada karyawan di CV Akur Motor 1 di Pringsewu.



Berikut ini adalah tabel pelanggaran kedisiplinan dari absensi karyawan pada tahun 2016.

**Tabel 1.2 Absensi CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidak Hadiran Pegawai			
		A	I	S	Jumlah
Januari	35	3	2	0	5
Februari	35	3	3	0	6
Maret	35	2	1	0	3
April	35	1	1	0	2
Mei	35	16	2	0	18
Juni	35	3	1	0	4
Juli	35	8	1	0	9
Agustus	35	3	1	0	4
September	35	6	2	0	8
Oktober	35	1	6	0	7
November	35	3	2	0	5
Desember	35	12	1	1	14
Jumlah		61	23	1	85

Sumber : CV Akur Motor1 Pringsewu 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi dari bulan januari sampai desember 2016 mengalami fluktuasi dan jumlah tingkat absensi CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu cukup tinggi sebesar 85 karyawan. Disiplin kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja karyawan serta akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja menurut Masasti dan Ismiyati (2015). Adi dkk (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kesenjangan penelitian dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AKUR MOTOR 1 KABUPATEN PRINGSEWU”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada Karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.

### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Jend. A. Yani 23 Pringsewu.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2016 sampai dengan Februari 2017.

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

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

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

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV AKUR MOTOR 1 Kabupaten Pringsewu.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

### **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 transformasional, motivasi dan disiplin kerja di perusahaan 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 Informatics & Business Institute 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 transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

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

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

### **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 transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

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

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

### **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**