BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil, tetapi juga mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat danberkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain.

Karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi leader dalam persaingan. Sektor Industri merupakan salah satu sektor usaha yang memiliki peran cukup tinggi dalam perekonomian daerah, terutama dalam penyediaan lapangan kerja. Adanya sejumlah industri pengolahan besar yang didukung oleh ketersediaan sumber daya alam menjadikan sektor industri di Kabupaten Lampung Tengah ini dijadikannya salah satu sektor unggulan selain sektor industri pertanian.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang menentukan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi hasil 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 karyawan nya melalui peran pemimpin yang bagus untuk memimpinperusahaan tersebut, sebaliknya jika kinerja di perusahaan belum baik, maka dampaknya akan memperhambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan

yang telah ditetapkan sejak awal. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini sangat penting bagi perusahaan karena karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dengan standar perkerjaan. Jika hasil kerja yang dicapai melebihi standar pekerjaan maka dapat dikatakan kinerja seorang karyawan tersebut termasuk dalam kategori baik. Demikian pula sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan maka termasuk dalam kategori kinerja kurang baik atau berkinerja rendah.

Sektor Industri merupakan salah satu Sektor usaha yang memiliki peran cukup tinggi dalam perekonomian daerah, terutama dalam penyediaan lapangan kerja. Sektor industri di Kabupaten Lampung Tengah khususnya Non Migas juga menjadi salah satu sektor penyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) terbesar kedua setelah sektor pertanian. Adanya sejumlah industri pengolahan besar yang didukung oleh ketersediaan sumber daya alam menjadikan sektor industri di Kabupaten Lampung Tengah oleh sebab itu dijadikannya salah satu sektor unggulan selain sektor pertanian. Selain industri besar dan industri menengah, industri kecilpun menjadi perhatian pemerintah daerah dalam upaya pengembangannya. Untuk mendukung kemandirian Daerah Kabupaten Lampung Tengah melalui pengembangan Sektor Industri, dilakukan tahapan perencanaan awal melalui kegiatan Identifikasi Potensi Produksi Sektor Industri di Kabupaten Lampung tengah.

Dalam penelitian ini akan dilakukan di PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah yang didirikan pada awal Agustus 2006 dan selesai pada akhir Juli 2007. Secara resmi PT Kalirejo Lestari mulai beroperasi pada tangga 1 Agustus 2007 dan terletak di Jl. Sendang Km. 1, Desa Kalirejo Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. PT Kalirejo Lestari terletak dikawasan yang

strategis, yaitu hanya berjarak satu kilometer dari pasar Kalirejo dan pusat pemerintahan kecamatan Kalirejo. Perkebunan sawit milik perusahaan berada disebelah kanan dan kiri pabrik. Area luar PT Kalirejo Lestari dikelilingi oleh sawah-sawah milik masyarakat. PT. Kalirejo Lestari adalah pabrik yang dirancang untuk mengolah tandan buah sawit segar ke *Crude Palm Oil* (*CPO)* dan *Palm Kernel (PK).* PT. Kalirejo Lestari merupakan salah satu perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit di kawasan Lampung Tengah. Dampak yang diberikan dengan adanya keberadaan PT. Kalirejo Lestari di Lampung Tengah sebagai perusahan pengolahan minyak kelapa sawit mentah *(CPO)* dan inti kelapa sawit (*Kernel*) memberikan peluang besar untuk memajukan masyarakat setempat. Selain itu, membantu penerimaan lapangan kerja bagi masyarakat setempat, sehingga memberikankesejahteraan.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap manajer bagian personalia dan beberapa karyawan pada PT. Kalirejo Lestari dimana adanya beberapa fenomena permasalahan, yaitu seperti perusahaan selalu menuntut karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mencapai produksi kerja sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan selalu tidak tepat waktu, masih adanya karyawan yang melanggar peraturan tentang kedisplinan dalam bekerja dan terjadinya penurunan produksi setiap tahunnya, karyawan seolah santai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga banyak tugas yang tidak dapat terselesaikan secara tepat waktu, karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik hal itu di sebabkan oleh beberapa karyawan yang kurang mendapatkan dorongan atau motivasi yang diberikan oleh atasan. Keterampilan karyawan dalam berkomunikasi masih kurang, baik komunikasi dengan atasan atau rekan kerja sesama, terlihat dari seringnya terjadi miss komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas nya terutama tugas antar tim. Kemampuan bekerjasama diukur dari seorang karyawan dalam bekerja bersama dengan karyawan lain

sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana karyawan masih banyak yang besikap individualis dan tidak mau berbaur dengan karyawan yang lain, sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja terutama bekerjasama antar tim. Kasus permasalahan tersebut, peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat menentukan penyelesaian masalah dan juga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan serta karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang berkualitas, karena pemimpin yang berkualitas mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan baik, dan memiliki kemampuan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi di dalam perusahaan secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan- kelemahan yang ada, kemudian bisa membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetentukan. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin dapat memberikan suatu metode kepemimpinan yang bisa memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan di dalam perusahaan sangatlah penting, karena pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok organisasi menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan di dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa padapara pengikut.

Maswari (2018) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma.Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikkan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya,

pengembangan diri mutlak dilakukan begitu juga harapan untuk menjadi lebihbaik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan namun hal yang terjadi dimana pekerjaan yang tiap hari karyawan kerjakan tidak memberikan harapan untuk jauh lebih mengembangkan potensi pada diri karyawan karena pekerjaan yang terkesan monoton. Mutu hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seaorang karyawan akan tetapi hal yang terjadi kualitas pekerjaan karyawan dalam melakukan produksi tidak mampu mencapai target dan kualitas kerja karyawan cendrung menurun.

Penilaian terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan di beberapa kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawan PT. Kalirejo Lestari. hal ini harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh guna mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal namun jika hal ini terus dibiarkan dan tidak cepat ditanggapi tentunya akan berdampak negatif terhadap PT. Kalirejo Lestari.

Tabel 1.1

Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kalirejo Lestari 2019-2020

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
		A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik

3	**Ketepatan Waktu**	C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	**Kehadiran**	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	**Kemampuan Bekerjasama**	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber PT. Kalirejo lestari 2020

Tabel 1.1 menunjukan kriteria standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Kalirejo Lestari, dan meliputi aspek-aspek yang yang dijadikan pengukuran penilaian kerja karyawan yakni, kualiats, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab serta disiplin, asepek-aspek tersebut menjadi tolak ukur penilaianhasil kerja karyawan.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kalirejo Lestari 2019-2020

No.	**Unsur Yang Dinilai**	**Rata-rata**		**Kategori**	
		Tahun		**Tahun**	
		2019	**2020**	**2019**	**2020**
1	Kuantitas	85,7	75,2	B	C
2	Kualitas	84,9	80,9	B	B
3	Ketepatan waktu	85,5	81,0	B	B
4	Kehadiran	87,9	77,9	B	C
5	Kemampuan bekerjasama	89,6	74,6	B	C

Total Rata-rata	**86,72**	**77,92**	**B**	**C**

Sumber PT . Kalirejo Lestari 2020

Tabel 1.2 menunjukan bahwa penilaian kinerja karyawan tidak stabil dan kinerja karyawan yang cenderung mengalami penurunan yang signifikan dari tahun 2019 ke tahun 2020 dapat dilihat pada unsur yang dinilai dari kuantitas, kehadiran dan kemampuan bekerjasama masih berada dibawah standar yang ditetapkan oleh PT. Kalirejo Lestari yaitu ditingkat Cukup.

Nilai kategori C dinyatakan *warning* bagi karyawan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Kalirejo Lestari itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada unsur yang dinilai. Kuantitas pada tahun 2020 mendapatkan skor 75,2%, Kehadiran sebesar 77,9% dan Kemampuan Bekerjasama sebesar 74,6%. Hal ini disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan. Masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, serta kurangnya dalam perekrutan karyawan baru, sehingga banyak karyawan yang harus bekerja di luar kemampuanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan secara langsung terdapat adanya beberapa fenomena permasalahan. Adapun beberapa pengukuran kinerja secara individu pada PT. Kalirejo Lestari yang mengalami penurunan adalah, kualitas kerja, yang dapat diukur dari seorang karyawan dalam bekerja sesuai prosedur perusahaan, terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan tugas tambahan yang tidak sesuai dengan jam kerja lembur yang sudah ditentukan. Kemudian beberapa karyawan seringkali tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, karyawan seolah santai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi untuk dapat

menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Keterampilan karyawan dalam berkomunikasi masih kurang, baik komunikasi dengan atasan atau rekan kerja sesama. Kuantitas diukur dari seorang karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya sesuai target perusahaan, dimana kuantitas karyawan masih kurang karena target produksi yang tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kehadiran dapat diukur dari seorang karyawan yang sering kali tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas dan sudah melebihi batas izin yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kemampuan bekerjasama diukur dari seorang karyawan dalam bekerja bersama dengan karyawan lain sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana karyawan masih banyak yang besikap individualis dan tidak mau berbaur dengan karyawan yang lain, sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja.

Kasus permasalahan tersebut, peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat menentukan penyelesaian masalah dan juga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan serta karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang berkualitas, karena pemimpin yang berkualitas mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan baik, dan memiliki kemampuan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaiantujuan perusahaan, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi di dalam perusahaan secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan- kelemahan yang ada, kemudian bisa membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetentukan.

Gaya kepemimpinan setiap pemimpin dapat memberikan suatu metode kepemimpinan yang bisa memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan di dalam perusahaan sangatlah penting, karena pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok organisasi menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan di dalam sebuah perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan.

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Sedangakan menurut Maswari (2018) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma.Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikkan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Gabriella (2019), menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Latief (2018), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinyadalam organisasi.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri

setiap individu manusia (walaupun motivasiitu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/*feeling* yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosiserta dapat menentukan tingkah-laku manusia, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Motivasi pada karyawan PT. Kalirejo Lestarimasih kurang, dengan terlihatnya banyak karyawan yang merasa kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin dalam bentuk perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, Karyawan tidakdiberikan fasilitas jaminan kesehatan seperti BPJS Kesehatan danKetenagakerjaan, kurang baiknya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan menyebabkan karyawan merasa kurang dihormati dan dihargai atas hasil kerja yang mereka lakukan, mereka merasa pembagian tugas yang kurang adil. Dan juga sering terjadinya keterlambatan pembayaran atas penambahan tugas yang diberikan kepada karyawan seperti uang lembur, karyawan juga

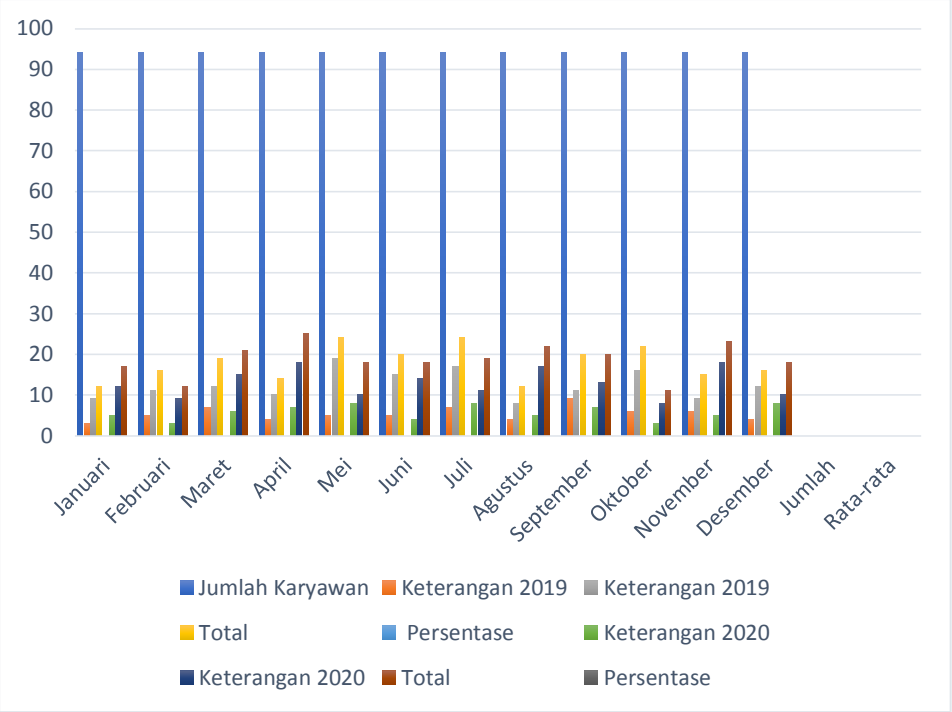
merasa mereka sulit melakukan pengajuan libur pada hari hari besar. Hal ini membuktikan adanya permasalahan terkait motivasi karyawan dan berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan pada PT. Kalirejo Lestari. Menurut hasil wawancara di PT. Kalirejo Lestari, karyawan yang diinginkan perusahaan yaitu diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan pada PT. Kalirejo Lestari. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran- pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh PT. Kalirejo Lestari yaitu masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, 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 di PT. Kalirejo LestariLampung Tengah.Berikut data

absensi karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah pada tahun 2019-2020 :

Tabel 1.3

Rekapitulasi Presensi Karyawan PT. Kalirejo Lestari 2019 –2020

Sumber : Data PT. Kalirejo Lestari 2020



Data Tabel 1.3 menunjukkan perbandingan grafik absensi karyawan dari tahun 2019 dan tahun 2020.

Tingkat absensi dari tahun ke tahun cendrung diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Kalirejo Lestari sebesar 2% selama satu tahun.PT. Kalirejo Lestari yang berpedoman pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan batas absensi maksimal 7 hari. Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT. Kalirejo Lestari tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 7 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila tingkat absensi tinggi maka produksi tidak tercapai dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Komitmen karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada

akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil

pencapaian tugas setiap karyawan.Rivai dalam Sinambela (2019), disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku sertasebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Zamora dkk (2017), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor.*

Hubungan kerja dilihat dari hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian untuk jangka waktu tertentu, berdasarkan yang terjadi masih kurangnya hubungan kerja yang baik antar atasan dan karyawan dilihat dari adanya beberapa karyawan yang mengajukan surat resign kerja dengan alasan pekerjaan yang terlalu berat dan terlalu padat dan kurangnya pengarahan dari atasan terhadap karyawannya. Pengakuan atau penghargaan dapat diukur dari balas jasa yang diberikan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Akan tetapi masih kurangnya penghargaan atas hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi kerja karyawan. Keberhasilan dilihat dari tolak ukur, suatu keadaan yang lebih baik/unggul dari pada masa sebelumnya. dimana masih kurangnya tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam meningkatkan jumlah produksi. Hal ini jika dibiarkan cendrung akan berdampak negatif terhadap perusahaan PT. KalirejoLestari.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti ingin menyusun suatu penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja karyawan Pada PT.Kalirejo Lestari”.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat di rumuskan beberapa masalah sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kalirejo Lestari?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Kalirejo Lestari?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional danmotivasikerjaberpengaruhterhadap kinerja karyawan PT. Kalirejo Lestari?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Kalirejo Lestari.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaPT. Kalirejo Lestari.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di PT. Kalirejo Lestariyang berlokasidi Jalan Sendang,Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah 34174.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia yang meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalirejo Lestari

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dalam pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya,makatujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasionalterhadap kinerja karyawan PT. Kalirejo Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.
   . Kalirejo Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional danmotivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kalirejo Lestari?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

4. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasiterhadap kinerja karyawan.
5. Bagi Perguruan Tinggi

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen umumnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya serta menambah dan memperlengkap referensi perpustakaan IIB Darmajaya.
6. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbanganberkaitan dengan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transormasional dan motivasikerja terhadap kinerja pada PT. Kalirejo Lestari.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasionaldan motivasiterhadap kinerja pada PT. Kalirejo Lestari.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel pnelitian, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang uraian statistik deskriptif data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, dan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis.Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan refrensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalambab-bab sebelumnya. Data- data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun *flowchart*.