

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, perkembangan teknologi yang semakin canggih membuat semua institusi atau perusahaan beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang semakin cepat terjadi. Salah satu elemen penting untuk bisa beradaptasi dengan perubahan yang cepat terjadi dalam satu institusi atau perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang perlu diperhatikan untuk menunjang kelangsungan hidup, efektifitas dan daya saing organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan adalah penggerak dari segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan harus mampu mengembangkan dan menggali potensi yang ada dalam diri karyawan. Potensi itulah yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Negara Indonesia sendiri merupakan salah satu negara dengan sumber daya manusia terbesar di dunia setelah negara Cina, India, dan Amerika Serikat menurut Kompas 2020.

Berikut tabel 1.1 yang menjelaskan perkembangan jumlah penduduk Pulau Jawa pada tahun 2019:

Tabel 1.1
Jumlah Penduduk Pulau Jawa Tahun 2019

Provinsi	Jumlah Penduduk Hasil Proyeksi Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin (Ribu Jiwa)		
	Perempuan	Laki-Laki	Jumlah
	2019	2019	2019
Jawa Barat	241.777	248.454	490.231
Jawa Tengah	174.076	171.449	345.525
Jawa Timur	201.256	196.192	397.448

Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2021)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah penduduk provinsi jawa barat, jawa tengah, dan jawa timur tahun 2019 dapat dilihat bahwa jumlah penduduk di provinsi jawa barat tahun 2019 sebesar 490.231 jiwa, selanjutnya dapat dilihat bahwa jumlah penduduk di provinsi jawa tengah tahun 2019 sebesar 345.525 jiwa, terakhir

merupakan jumlah penduduk provinsi jawa timur tahun 2019 sebesar 397.448 jiwa. Adapun perkembangan penduduk pada tahun 2020 bisa dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Jumlah Penduduk Pulau Jawa Tahun 2020

Provinsi	Jumlah Penduduk Hasil Proyeksi Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin (Ribu Jiwa)		
	Perempuan	Laki-Laki	Jumlah
	2020	2020	2020
Jawa Barat	244.540	251.112	495.652
Jawa Tengah	175.009	172.373	347.382
Jawa Timur	202.337	197.222	399.559

Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2021)

Berdasarkan tabel 1.2 jumlah penduduk provinsi jawa barat, jawa tengah, dan jawa timur tahun 2020 dapat dilihat bahwa jumlah penduduk di provinsi jawa barat tahun 2020 sebesar 495.652 jiwa, selanjutnya dapat dilihat bahwa jumlah penduduk di provinsi jawa tengah tahun 2020 sebesar 347.382 jiwa, terakhir merupakan jumlah penduduk provinsi jawa timur tahun 2020 sebesar 399.559 jiwa.

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 jumlah penduduk provinsi jawa barat, jawa tengah, dan jawa timur dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan jumlah penduduk pada provinsi jawa barat tahun 2019 sebesar 490.231 jiwa menjadi 495.652 jiwa di tahun 2020 dengan selisih 5.421 jiwa. Selanjutnya dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan jumlah penduduk pada provinsi jawa tengah tahun 2019 sebesar 345.525 jiwa menjadi 347.382 jiwa di tahun 2020 dengan selisih 1.857 jiwa. Terakhir merupakan jumlah penduduk provinsi jawa timur tahun 2019 sebesar 397.448 jiwa menjadi 399.559 jiwa di tahun 2020 dengan selisih 2.111 jiwa. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah penduduk Indonesia mengalami kenaikan di tahun 2020.

Besarnya jumlah sumber daya manusia di Indonesia membuat institusi atau perusahaan berusaha merekrut atau melahirkan karyawan yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang berkontribusi dengan cara memberikan, pikiran, kreativitas, dan usahanya guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh institusi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Perusahaan umumnya menghasilkan keluaran (*output*) berupa produk, tetapi ada juga yang memberikan jasa kepada

konsumennya. Adapun penelitian yang dilakukan pada suatu dinas yang memberikan pelayanan/jasa terhadap masyarakat yaitu Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Karawang nomor 14 tahun 2016 merupakan suatu Dinas yang mempunyai tugas pokok membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta tugas pembantu yang ditugaskan kepada daerah. Adapun dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud maka dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana mempunyai fungsi diantaranya penyusunan kebijakan teknis dinas atau bahkan kebijakan daerah dalam hal pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, selain itu pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, selanjutnya pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan tugasnya, dan terakhir pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berdasarkan pengamatan penulis yang telah dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang, maka diketahui jumlah karyawan sebanyak 243 karyawan dengan jam kerja dari hari Senin sampai hari Jum'at dari pukul 07.45 WIB sampai dengan 15.45 WIB Selain itu jam istirahat yang didapatkan oleh para karyawan yaitu pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB.

Berikut data karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang:

Tabel 1.3
Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
(DPPKB) Kabupaten Karawang

No	PNS- Non PNS	JumlahKaryawan
1	PNS	64
2	Non- PNS	179
Jumlah		243

Sumber: Dinas DPPKB Kabupaten Karawang 2020

Menurut tabel 1.3 jumlah karyawan DPPKB Kabupaten Karawang berjumlah 243 karyawan. Untuk jumlah karyawan PNS berjumlah 64 karyawan dan untuk karyawan Non- PNS berjumlah 179 karyawan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan nya, maka upaya – upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rini Astuti, 2019).

Dalam menilai kinerja karyawan DPPKB Kabupaten Karawang penulis melakukan pengukuran kinerja dengan mengukur perbandingan rekapitulasi nilai prestasi / Sasaran Kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.4
perbandingan nilai prestasi / Sasaran Kinerja karyawan DPPKB Karawang

No	Jabatan	Unit Kerja	Tahun			Keterangan
			2018	2019	2020	
1.	Plt. Kepala Dinas	DPPKB	91,00	92,93	90,16	Menurun
2.	Kepala Sub. Bagian Keuangan	DPPKB	90,27	91,81	90,8	Menurun
3.	Pengolah Data	DPPKB	88,4	86,67	85,67	Menurun
4.	PKB (Kordinator PLKB)	DPPKB	87,59	89,94	90,56	Meningkat
5.	PKB	DPPKB	86,59	86,94	84,56	Menurun
6.	TPD Provinsi	DPPKB	87,45	89,14	87,27	Menurun
7.	TPD Kabupaten	DPPKB	86,92	86,42	85,76	Menurun
8.	TPD Admin	DPPKB	90,24	88,33	86,68	Menurun

Sumber: DPPKB Kabupaten Karawang 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 dari rekapitulasi perbandingan penilaian prestasi kinerja selama 3 tahun dari tahun 2018, 2019 dan 2020 menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang mengalami penurunan kinerja. Hanya dalam bidang PKB (Kordinator PLKB) di unit kerja DPPKB, yang mengalami peningkatan. Dalam hal ini menjadi persoalan bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang harus segera di perbaiki secepat mungkin. Apabila seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik maka kinerja instansi juga akan baik. Demikian juga sebaliknya, apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja instansi akan bernilai kurang baik. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan.

Salah satu dari faktor dalam mengukur kinerja karyawan adalah faktor kehadiran. Apabila karyawan tidak hadir maka mengakibatkan pekerjaan yang bisa diselesaikan hari ini menjadi tertunda. Berdasarkan pengamatan penulis yang telah dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang, berikut akan disajikan hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang:

KARAWANG

Tabel 1.5

Data Absensi Karayawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi		Jumlah	Presentase %
			Telat	Alfa		
2018	243	260	79	55	134	21%
2019	243	260	81	52	133	20%
2020	243	260	90	61	151	23%

Sumber : DPPKB Kabupaten Karawang 2020

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) dalam waktu tiga tahun terakhir. Pada Tahun 2020 jumlah angka ketidkahadiran karyawan paling tinggi yaitu sebesar 23% . ditahun 2018 sebesar 21% dan 2019 sebesar 20%. Jumlah ketidakhadiran yang masih cukup tinggi akan menyebabkan kinerja kurang baik. Ketika tingkat kehadiran karyawan menurun maka banyak peran dan tanggung

jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang terbengkalai. Hal ini memberikan dampak kinerja dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang yang belum optimal dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Karena jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Untuk memastikan bagaimana kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang maka dilakukan pra penelitian terhadap 30 responden yang merupakan karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang, berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.6
Pra Penelitian Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.	14	16
2.	Saya selalu merapihkan pekerjaan yang saya lakukan setiap akan pulang	23	7
3.	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan	12	18
4.	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	20	10
5.	Saya selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja.	15	15

Sumber: DPPKB Karawang 2021

Berdasarkan tabel 1.6 telah dilakukan pra penelitian kepada 30 responden, terdapat 23 responden merasakan selalu merapihkan pekerjaan yang saya lakukan setiap akan pulang dan 20 responden merasakan pekerjaannya diselesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, akan tetapi 18 responden merasakan kurangnya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar, kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan ataukah tidak dapat meningkat sama sekali, dari alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, seperti bagaimana peran kepemimpinan dalam perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan sebuah perusahaan atau sebuah instansi pemerintah menjadi salah satu komponen yang penting. Pimpinan harus menjadi suatu contoh yang baik bagi para karyawannya. Gaya kepemimpinan yang penting dan umum bagi setiap pemimpin seperti pemimpin harus mempunyai integritas kecerdasan dan pengetahuan yang luas, rasa simpati terhadap karyawannya, kesungguhan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, dan kesadaran akan dirinya bahwa dia adalah seorang pemimpin. Karena gaya kepemimpinan merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pimpinan yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi (Gatot Kusjono dan Firmansyah, 2019).

Menurut penelitian Gatot Kusjono dan Firmansyah (2019), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang maka dilakukan pra penelitian, berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.7
Pra Penelitian Gaya Kepemimpinan Dinas Pengendalian Penduduk Dan
Keluarga Berencana Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apabila saya melakukan kesalahan, kepala bagian memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar.	20	10
2.	Dalam memberikan keteladanan kepada karyawannya, kepala bagian selalu datang tepat waktu.	18	12
3.	Kepala bagian bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi.	17	13
4.	Kepala bagian menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap karyawannya.	19	11
5.	Apabila ada karyawan yang berseteru, kepala bagian menjadi penengah untuk mendamaikan kedua karyawan tersebut.	13	17

Sumber: DPPKB Karawang 2021

Berdasarkan tabel 1.7 telah dilakukan pra penelitian kepada 30 responden, terdapat 20 responden merasakan apabila terjadi kesalahan, kepala bagian memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar dan 19 responden merasakan kepala bagian menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap karyawannya. Akan tetapi 17 responden merasakan apabila ada karyawan yang berseteru, kepala bagian tidak menjadi penengah untuk mendamaikan kedua karyawan tersebut.

Tentu saja pada kenyataannya tidak hanya variabel gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau institusi, melainkan juga variabel motivasi kerja. Motivasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dan manajemen perusahaan, jika mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut penelitian Gatot Kusjono dan Firmansyah (2019), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk mengetahui bagaimana pemimpin dalam memberikan Motivasi kerja terhadap pegawainya maka peneliti melakukan pra penelitian pada 30 responden di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.8

Pra penelitian Motivasi Kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apabila saya mengalami kesulitan, rekan kerja bersedia membantu menyelesaikannya.	16	14
2.	Kepala bagian sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang saya dapatkan.	12	18
3.	Perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada karyawannya yang berprestasi	20	10
4.	Saya mendapatkan tunjangan uang makan dari perusahaan.	19	11
5.	Rekan-rekan kerja saya sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.	22	8

Sumber: DPPKB Karawang 2021

Berdasarkan tabel 1.8 telah dilakukan pra penelitian kepada 30 responden, terdapat 22 responden merasakan rekan-rekan kerja yang sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman dan 20 responden merasakan perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada karyawannya yang berprestasi, akan tetapi 18 responden merasakan kurangnya kepala bagian tidak memperhatikan dan menghargai prestasi yang di dapatkan oleh karyawannya.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berkaitan, sebab motivasi dalam bekerja muncul jika seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya. Kartono dan Kartinidalamjurnal Khoriah Jatiprianggi (2019) pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Seorang pemimpin memotivasi pengikut melalui gaya kepemimpinan tertentu yang akan menghasilkan pencapaian tujuan kelompok atau perusahaan. Pengikut yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan secara sukarela dan selanjutnya menghasilkan kepuasan yang diulang

kembali untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang.

Observasi yang dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang pada tanggal 19 Februari 2021, yang berlokasi di Jl. Ciremai, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41315. Bahwasanya jumlah karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang adalah 243 karyawan. Hasil observasi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang sudah cukup baik. Seperti apabila terjadi kesalahan, kepala bagian memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar dan Perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada karyawannya yang berprestasi. Namun kinerja karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang masih kurang seperti adanya karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. Ketiga jenis variabel itulah yang menjadi objek peneliti dalam penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis memilih judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan bagian dari proses penelitian dapat dipahami sebagai upaya mendefinisikan masalah serta membuat definisi tersebut dapat diukur (*measurable*) sebagai langkah awal penelitian. Berikut merupakan identifikasi masalah pada penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan di atas.

1. Menurunnya kinerja karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang
2. Ketidakhadiran yang cukup tinggi menyebabkan kinerja menurun.
3. Kurangnya respon pemimpin apabila ada karyawan yang berseteru.
4. Kepala bagian kurang tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi.
5. Kurangnya perhatian pemimpin dalam menghargai prestasi yang didapatkan karyawannya.
6. Beberapa karyawan kurang tanggap dalam membantu menyelesaikan tugas karyawan lainnya.
7. Beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.
8. Beberapa karyawan kurang dalam memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja.
9. Beberapa karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan bagian untuk menetapkan batasan dari permasalahan pada setiap pembahasan. Batasan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang termasuk ke dalam ruang lingkup masalah agar masalah tidak menyebar. Berikut merupakan batasan masalah pada penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

1. Bidang kajian dalam penelitian ini merupakan bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
2. Tema dalam penelitian ini merupakan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
3. Responden yang di gunakan adalah pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
4. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
5. Alat bantu analisis menggunakan SPSS.
6. Penelitian ini di lakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan bagian yang menjelaskan permasalahan secara garis besar untuk ditemukan solusinya pada penelitian ini. Berikut merupakan perumusan masalah pada penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana motivasi kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
4. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
5. Bagaimana pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
6. Bagaimana pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?

7. Bagaimana pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian bertujuan untuk menjawab beberapa hal yang ada pada perumusan masalah. Berikut merupakan tujuan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan gaya kepemimpinan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan motivasi kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak positif yang diterima oleh peneliti sendiri, pembaca, maupun pihak terkait yaitu Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang yang dijadikan sebagai tempat

penelitian. Manfaat penelitian dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Berikut merupakan penjelasan secara detail mengenai kedua manfaat tersebut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis ialah manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan bagi siapapun. Berikut merupakan penjelasan mengenai manfaat teoritis dari penelitian ini.

1. Sebagai kajian dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan.
3. Sebagai pembelajaran pada materi kuliah mengenai Manajemen sumber Daya Manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis ialah manfaat penelitian bagi pihak yang dijadikan objek penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai tahapan-tahapan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. Harapannya kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dapat meningkatkan akibat dari gaya kepemimpinan yang baik dan benar serta persentase motivasi kerja karyawan tinggi.

