

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu hal yang sangat penting adanya dan harus benar-benar di pahami serta dipraktekan dengan sebaik-baiknya didalam organisasi agar organisasi tersebut bisa melangkah dan berkembang baik. Didalam suatu perusahaan pastinya mempunyai visi dan misi yang harus dicapai. Perjalanan perusahaan dalam usaha menggapai visi dan misi tentu harus di bantu dengan manajemen yang baik agar bisa mengelola sumber daya yang berada didalam perusahaan.

Selain manajemen yang baik perusahaan harus mempunyai faktor-faktor yang memadai seperti sumber daya yang berkualitas untuk menjalankan operasional perusahaan. Di dalam perusahaan terdiri dari beberapa sumber untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Seperti modal dalam artian uang, material untuk bahan baku produksi suatu perusahaan, metode untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efisien, pasar sebagai tempat menjual atau menawarkan suatu barang atau jasa yang disediakan perusahaan, dan yang paling utama didalam perusahaan adalah manusia, karena manusia sendiri yang bisa mengelola semua kegiatan operasional perusahaannya.

Tenaga manusia didalam perusahaan sangat penting adanya. Karena perkembangan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kerja keras karyawan yang berusaha membuat perusahaan dapat berjalan dan bertahan hidup di era persaingan yang sangat ketat antar kompetitor. Keberlangsungan hidup dari suatu perusahaan

ada di perilaku karyawannya, untuk mencapai suatu keinginan perusahaan organisasi harus membuat karyawan nyaman serta mendapatkan rasa tenang ketika bekerja di perusahaan tersebut. Tidak lupa dengan fasilitas yang harus diberikan kepada karyawan agar dapat bekerja secara efisien. ketika masih terikat dengan perusahaan. Kondisi tersebut harus ada dikarenakan dengan adanya semua fasilitas yang mendukung karyawan untuk bekerja, maka karyawan akan lebih loyal dalam melakukan pekerjaannya, hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan bisa dikatakan sukses apabila perusahaan itu terus berkembang dan maju, tetapi kesuksesan dari perusahaan ini tidak bisa dipisahkan dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut (Hermawati et al., 2021:320). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kondisi perusahaan, jika para karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut dalam keadaan tidak bersemangat seperti jarang melakukan terobosan terbaru, membuat fitur baru diproduknya, dan bahkan sampai target perusahaan yang tidak tercapai. Semakin berjalannya waktu perusahaan tersebut akan kalah saing, kehilangan konsumennya dan paling parah adalah kebangkrutan. Dan jika karyawan di suatu perusahaan selalu melakukan pekerjaannya secara maksimal tentunya hal-hal negatif dapat di hindarkan. Seperti contoh selalu rutin dalam membuat suatu terobosan, melakukan inovasi baru kedalam produknya dan target perusahaan selalu tercapai setiap waktunya maka akan meningkatkan penjualan, bisa bersaing dengan kompetitor dan semakin meningkatkan kesejahteraan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat harus diperhatikan bagi organisasi dikarenakan bisa mempengaruhi arah organisasi di persaingan global yang seringkali tidak beraturan (Ahmad Sobirin dalam Sihabudin, 2021:701).

Penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan dalam beberapa periode dengan tujuan melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, apakah kerjanya mencapai target dan sesuai dengan harapan perusahaan atau tidak. Alasan tersebutlah mengapa perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan penuh perhatian. Menurut Kasmir (2016:184) faktor yang membawa dampak kepada kinerja dari karyawan berjumlah tiga belas faktor. Antara lain pengetahuan, rancangan kerja, kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas, dan disiplin kerja. Dari sekian banyak faktor yang disebutkan terdapat faktor motivasi dan gaya kepemimpinan. Beberapa peneliti telah menguji bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terdapat pengaruhnya kepada kinerja karyawan, antara lain peneliti Hari Purnomo (2022) dengan judul “pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hotel Horizon Pekalongan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan secara parsial motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Horizon Pekalongan.

Menurut Mulyadi (2020:94) salah satu manfaat dari suatu motivasi akan memperlihatkan kinerja karyawan apakah sudah maksimal atau tidak dan pastinya akan mempengaruhi hasil yang dilakukan. Tingginya motivasi dari seseorang akan membawa perubahan atau pengaruh terhadap hal yang dilakukannya seperti bekerja dan kegiatan dalam hidupnya (Mulyadi, 2020:100). Jika seorang karyawan memiliki motivasi tinggi dan kuat, maka karyawan akan terpacu dalam melakukan

pekerjaanya dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dengan baik pastinya kualitas pekerjaan yang di kerjakan akan menurun. Motivasi yang terdapat didalam diri manusia bisa dikembangkan oleh dua faktor yaitu faktor yang berasal dari diri sendiri dimana motivasi didapatkan dari pemikiran manusia itu sendiri dan faktor eksternal yang didapatkan dari luar seperti misalnya ada kenaikan gaji atau bonus yang akan diberikan kepada karyawan. Kedua jenis motivasi tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan secara positif atau negatif. Yang tergantung pada situasi dan kondisi seorang karyawan. Dengan demikian motivasi kerja di perusahaan sangat penting adanya dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Sejumlah peneliti sudah melakukan pengujian antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Muhammad Dede Septiadi, Luis Marnisah, Susi Handayani (2020) dengan judul “pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Brawijaya Utama Pealembang” dengan hasil penelitian yang telah diteliti menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebanyak 54,9%

Tidak kalah penting faktor gaya kepemimpinan sangat membawa dampak yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Istilah gaya kepemimpinan di suatu perusahaan sangat menentukan kemajuan perusahaannya. Dewi & Harjoyo (2019:110) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Maka dari itu pimpinan harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat Agar bisa menciptakan hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan. Gaya kepemimpinan dalam seorang pemimpin dapat berbeda-beda tetapi dengan tujuan yang sama yaitu mempengaruhi karyawan yang dibawahnya agar melakukan tindakan yang dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya

perusahaan dan berkelanjutan hidup perusahaan. karena keberhasilan seseorang pemimpin dilihat dari keberhasilannya dalam mengarahkan orang lain demi terciptanya ruang lingkup kerja yang maksimal. Para pemimpin mempunyai gaya masing-masing untuk bisa meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Jika gaya kepemimpinan tidak cocok akan mempunyai potensi besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sejumlah peneliti sudah menguji pengaruh dari suatu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Seperti diantaranya Nadia Putri Shahara (2021) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta, hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta.

PT. Kurnia Sari Utama merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit, sabun serbaguna dan sabun laundry. Dimulai pada tahun 2008 PT. Kurnia Sari Utama memulai usahanya dengan melakukan perdagangan minyak kelapa sawit dan berkeinginan menjadi pemimpin dalam produksi minyak kelapa sawit mentah, dan baru pada tahun 2013. PT. Kurnia Sari Utama mendirikan fasilitas produksi dalam rangka pembuatan sabun serbaguna. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama yang berlokasi di Karawang. Tepatnya jl. Raya Karawang Cikampek, Kosambi Desa Duren. Karawang Timur, Jawa Barat, Indonesia.

Kinerja yang maksimal akan berpengaruh diperusahaan, ketika karyawan bekerja secara maksimal, maka produktivitas dari pekerjaanya akan meningkat dan secara langsung akan meningkatkan kinerja dari perusahaannya, serta bersaing dengan para kompetitornya. PT. Kurnia Sari Utama mempunyai target tahunan

untuk mengetahui pencapaian dalam proses produksi di Departemen Produksi ini. Namun masih terdapat kendala yang di hadapi oleh perusahaan yaitu target perusahaan belum tercapai secara optimal ini di indikasikan karena masih kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dan kurangnya peran pemimpin dalam memberikan arahan kepada karyawan.

Berikut adalah masalah yang dialami oleh PT. Kurnia Sari Utama dalam pengadaan barang (produksi) yang tidak sesuai target pada tahun 2020. Rinciannya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Produksi Perusahaan PT. Kurnia Sari Utama

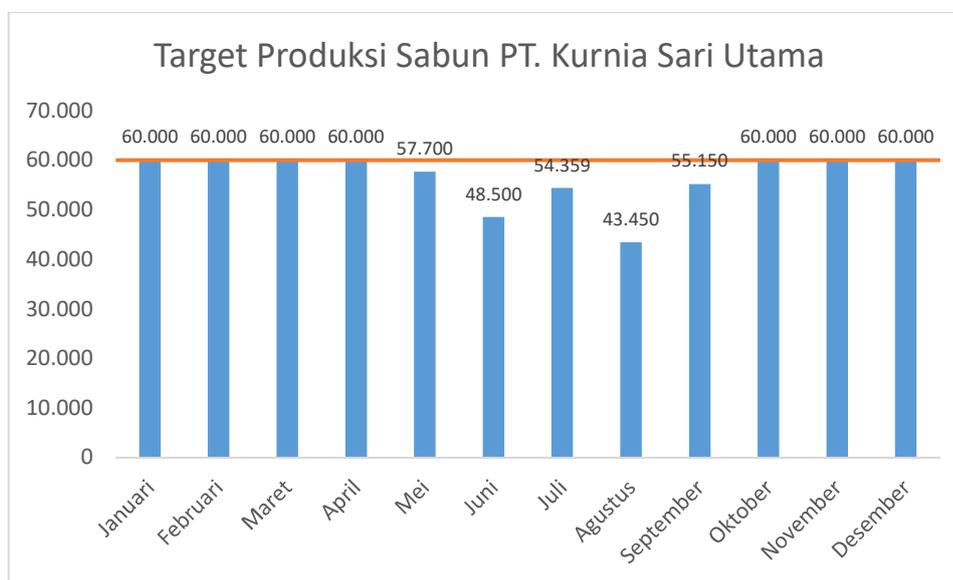
Nama Barang	Bulan	Target Produksi	Aktual	Hasil
Sabun Serbaguna	Januari	60.000 Ton/bulan	60.000 Ton/bulan	Tercapai
Sabun Serbaguna	Februari	60.000 Ton/bulan	60.000 Ton/bulan	Tercapai
Sabun Serbaguna	Maret	60.000 Ton/bulan	60.000 Ton/bulan	Tercapai
Sabun Serbaguna	April	60.000 Ton/bulan	60.000 Ton/bulan	Tercapai
Sabun Serbaguna	Mei	60.000 Ton/bulan	57.000 Ton/bulan	Tidak Tercapai
Sabun Serbaguna	Juni	60.000 Ton/bulan	48.500 Ton/bulan	Tidak Tercapai
Sabun Serbaguna	Juli	60.000 Ton/bulan	54.359 Ton/bulan	Tidak Tercapai
Sabun Serbaguna	Agustus	60.000 Ton/bulan	43.450 Ton/bulan	Tidak Tercapai
Sabun Serbaguna	September	60.000 Ton/bulan	55.150 Ton/bulan	Tidak Tercapai
Sabun Serbaguna	Oktober	60.000 Ton/bulan	60.000 Ton/bulan	Tercapai
Sabun Serbaguna	November	60.000 Ton/bulan	60.000 Ton/bulan	Tercapai

Tabel 1.1 (lanjutan)
Target Produksi Perusahaan PT. Kurnia Sari Utama tahun 2020

Nama Barang	Bulan	Target Produksi	Aktual	Hasil
Sabun Serbaguna	Desember	60.000 Ton/bulan	60.000 Ton/bulan	Tercapai

Sumber: Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama diolah oleh peneliti 2022

Target produksi PT. Kurnia Sari Utama pada tahun 2020 divisualisasikan melalui grafik dibawah ini:



Grafik 1. 1
Target Produksi Perusahaan PT. Kurnia Sari Utama Tahun 2020

Berdasarkan dari hasil grafik 1.1 target produksi pada tahun 2020, peneliti menemukan adanya ketidak seimbangan antara target produksi dan hasil produksi. Dimulai dari bulan Mei sampai dengan September target produksi perusahaan tidak tercapai. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya merupakan penurunan keinginan karyawan untuk memenuhi target produksi bulanan hingga berpengaruh terhadap target produksi pada tahun 2020. Kurangnya ketepatan waktu dan kurangnya pendekatan serta komunikasi yang baik

antara karyawan dan pemimpin dalam penyelesaian pekerjaan sehingga target di bulan Mei sampai September tahun 2020 tidak tercapai. Oleh karena itu untuk mengetahui permasalahan tersebut peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden dengan variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Berikut adalah pra survey Motivasi kerja kepada 30 responden PT. Kurnia Sari Utama. Dari penyebaran kuisisioner pra penelitian pada seluruh karyawan pada Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama mengenai motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Motivasi kerja

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Pengembangan kreatifitas karyawan dalam bekerja	13	17
2	Kemampuan karyawan dalam menguasai beberapa keahlian	15	15
3	Rasa hormat yang didapatkan dari sesama karyawan	12	18
4	Karyawan memiliki keinginan untuk berkembang didalam perusahaan	14	16
5	Keinginan karyawan untuk menjadi pemimpin didalam suatu kelompok	11	19

Sumber: Pra Penelitian, diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.2 data hasil pra penelitian variabel motivasi kerja ini terdapat 3 pernyataan yang banyak dinilai “Tidak Baik” oleh para karyawan yaitu pada pernyataan nomor 1,3 dan 5. Dalam hal ini mengenai pengembangan kreatifitas karyawan, rasa hormat sesama karyawan dan keinginan karyawan untuk menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Hasil pra penelitian ini memperlihatkan motivasi kerja pada Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama masih dibilang belum maksimal dan ini mengindikasikan bahwa penurunan kinerja dari para

karyawan disebabkan oleh motivasi yang didapatkan didalam perusahaan ketika bekerja. Tentunya ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam manusia yang bisa memberikan daya untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Bukti bahwa motivasi didalam perusahaan ini sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dengan adanya penelitian dari Muhammad Dede Septiadi (2020) dengan judul penelitian “pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang“ hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah pra survey gaya kepemimpinan kepada 30 responden PT. Kurnia Sari Utama. Dari penyebaran kuisioner pra penelitian pada seluruh karyawan pada Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama mengenai gaya Kepemimpinan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Pemimpin mempunyai strategi bisnis yang jelas	15	15
2	Komunikasi pemimpin dalam penyampaian target dan strategi kepada karyawan	12	18
3	Motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan	13	17
4	Upaya pemimpin dalam memberikan rangsangan dengan pengetahuan dalam usaha meningkatkan kompetensi	14	16
5	Ajakan pemimpin untuk bersikap solid dan harmonis kepada sesama karyawan	12	18

Sumber: Pra Penelitian, diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan hasil tabel 1.3 pra penelitian variabel gaya kepemimpinan terdapat pernyataan yang dinilai “Tidak Baik” oleh karyawan, yaitu pernyataan no 2,3,4 dan 5. Dalam hal ini mengenai komunikasi pemimpin kepada karyawan

kurang komunikatif sehingga membuat karyawan merasa tidak antusias berbicara kepada kepala produksi, untuk pemberian motivasi pemimpin dinilai masih kurang kepada karyawan, begitupun rangsangan pemimpin dinilai masih rendah sehingga tidak dapat membuat karyawan terpacu dalam melakukan pekerjaan dan selanjutnya ajakan pemimpin kepada karyawan kurang kuat untuk lebih solid didalam pekerjaannya sehingga membuat kedekatan karyawan kurang baik. Hasil pra penelitian ini mengindikasikan penurunan kerja dari para karyawan yang disebabkan gaya kepemimpinan kepala Departemen Produksi yang kurang *directing* atau mengarahkan karyawan ke arah yang lebih baik. Tentunya hal ini harus segera diperbaiki agar terciptanya kemajuan kerja yang sesuai dan dapat memperbaiki permasalahan didalam perusahaan PT. Kurnia Sari Utama ini.

Bukti bahwa gaya kepemimpinan didalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya penelitian dari Nadia Putri Shahara (2021) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta, dengan hasil menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta.

Berikut adalah pra survey kinerja karyawan kepada 30 responden PT. Kurnia Sari Utama. Dari penyebaran kuisisioner pra penelitian pada seluruh karyawan pada Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama mengenai Kinerja karyawan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	15	15
2	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	14	16
3	Kemampuan karyawan dalam mengantisipasi kemungkinan masalah	13	17
4	Kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan kepala departemen	15	15
5	Tingkat ketepatan waktu karyawan ketika masuk kerja setelah waktu istirahat	11	19

Sumber: Pra Penelitian, diolah oleh peneliti 2022

Pada tabel 1.4 ini didapatkan hasil bahwa masih terdapat pernyataan pada nomor 2,3,5 yang artinya “Tidak Baik”. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, karyawan belum bisa mengantisipasi jika terjadi masalah dan tingkat kehadiran karyawan ketika waktu istirahat masih banyak yang tidak tepat waktu hal ini mengindikasikan bahwa masih ada sebagian karyawan yang kinerjanya masih di bawah ketentuan perusahaan, dan berdampak kepada target perusahaan yang sudah ditetapkan.

Hal ini memperlihatkan kinerja karyawan pada PT. Kurnia Sari Utama bagian Departemen Produksi masih belum cukup baik. Hal ini tentunya harus segera diperhatikan agar produksi barang kembali lancar dan dapat memenuhi target pertahun yang diharapkan perusahaan.

Ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Hari Purnomo (2022) dengan judul “pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hotel Horizon Pekalongan”., menunjukkan hasil pengaruh signifikan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Andi Padauleng (2019) dengan

judul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui uji t (uji parsial) dengan nilai koefisien variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,243 nilai signifikan sebesar 0,005 dan nilai koefisien variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,812 nilai signifikan sebesar 0,000.

Kinerja di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama masih belum sepenuhnya baik sehingga dapat mempengaruhi target produksi perusahaan. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sangatlah penting untuk membangun kinerja karyawan yang baik sehingga bisa melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

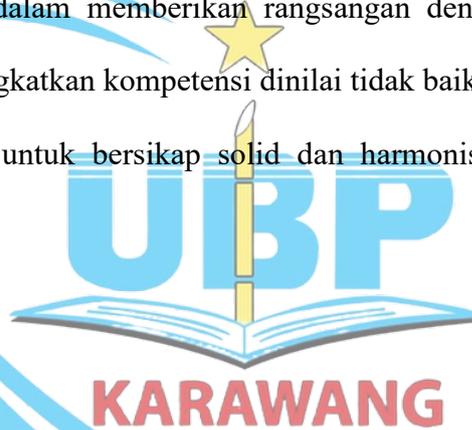
Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama.”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dari itu dapat disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak tercapainya target produksi perusahaan pada tahun 2020.
2. Banyak karyawan yang belum bisa mengantisipasi jika terjadi masalah.
3. Tingkat kehadiran karyawan ketika sudah waktu istirahat masih belum baik dan lebih dari waktu yang sudah di tetapkan.
4. Pengembangan kreativitas dan pencapaian karyawan dalam bekerja masih

- tidak baik.
5. Rasa hormat yang didapatkan karyawan sesama karyawan masih dinilai tidak baik.
 6. Keinginan karyawan untuk menjadi pemimpin didalam suatu kelompok masih dinilai tidak baik.
 7. Komunikasi pemimpin dalam penyampaian target dan strategi kepada karyawan dinilai tidak baik.
 8. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan dinilai tidak baik.
 9. Upaya pemimpin dalam memberikan rangsangan dengan pengetahuan dalam usaha meningkatkan kompetensi dinilai tidak baik.
 10. Ajakan pemimpin untuk bersikap solid dan harmonis kepada sesama dinilai tidak baik.



Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi diatas memiliki permasalahan yang cukup luas. Maka dari itu perlu diadakannya pembatasan masalah pada penelitian ini guna memfokuskan dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan. Maka dalam penelitian ini, batasan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bidang kajian ini dalam bidang ilmu manajemen khususnya Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Kajian penelitian ini adalah tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama.
3. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Departemen Produksi PT.Kurnia

Sari Utama.

4. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan verifikatif.
5. Penelitian ini menganalisis data menggunakan metode regresi linier berganda.
6. Peneliti mengolah data dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama ?
4. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama ?
5. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama ?
6. Bagaimana motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari pembuatan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan motivasi kerja di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama .

2. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan gaya kepemimpinan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari utama.
3. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama.
4. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama.
5. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama.
6. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh secara simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Kurnia Sari Utama.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, agar bisa dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian yang sudah dilakukan ini bisa meningkatkan arti atau pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, mendapatkan pengalaman dalam menganalisis serta menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, meluaskan

variabel-variabel di bidang sumber daya manusia dan dapat berguna bagi perusahaan PT. Kurnia Sari Utama khususnya di bagian Departemen Produksi

