

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikembangkan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting sehingga perlu penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor lain. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan dan mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas tugasnya dengan sebaik mungkin atau memiliki kinerja yang baik dan pada akhirnya dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja yang baik dari seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan akan memberikan dampak positif secara konsisten akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Dari tingkat kinerja yang ada dalam PT Cipta Visi Sejahtera masih tergolong dalam tidak setabil, dengan melihat proses penjualan yang terjadi didalam tahun 2021 sampai tahun 2022. Kurangnya kinerja memberikan kenyataan dari pencapaian tujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas berjalan sebagaimana dalam perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penjualan perusahaan PT Visi Maju Sejahtera yang disimpulkan dalam dua (2) tahun terakhir ini.

**Tabel 1.1**

**Data penjualan CR BOX Bulan Januari 2021- Agustus 2022.**

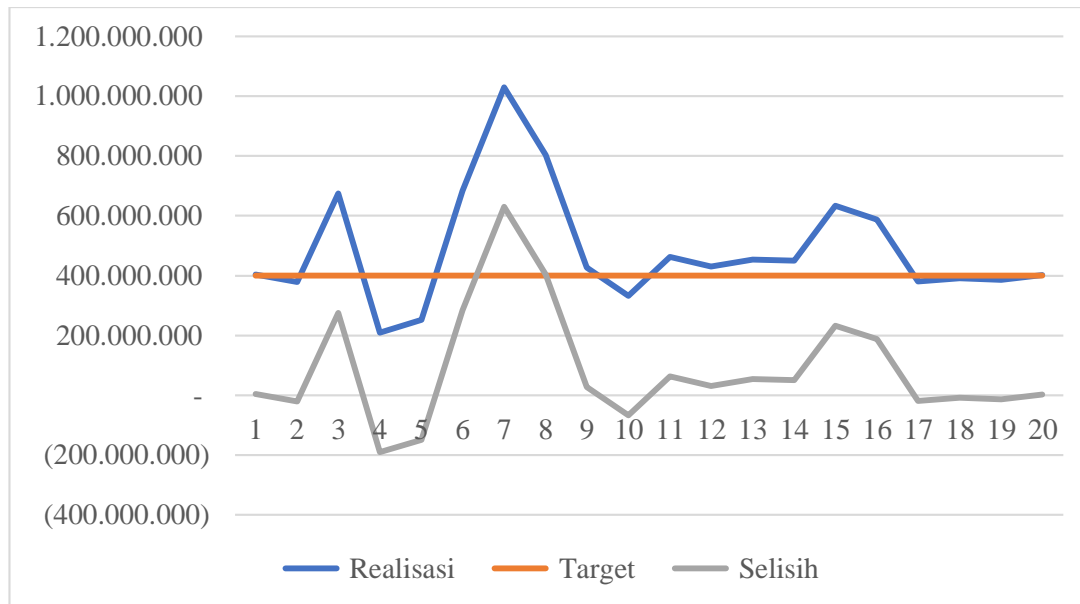
NO	Bulan	Realisasi (Rp)	Target (Rp)	Selisih (Rp)
1	Januari	403,769,038	400,000,000	3,769,038
2	Februari	378,542,433	400,000,000	(21,457,567)
3	Maret	675,253,809	400,000,000	275,253,809
4	April	209,534,286	400,000,000	(190,465,714)
5	Mei	251,366,906	400,000,000	(148,633,094)
6	Juni	684,435,087	400,000,000	284,435,087
7	Juli	1,030,739,045	400,000,000	630,739,045
8	Agustus	804,122,772	400,000,000	404,122,772
9	September	426,576,458	400,000,000	26,576,458
10	Oktober	332,714,334	400,000,000	(67,285,666)
11	November	463,178,495	400,000,000	63,178,495
12	Desember	430,837,515	400,000,000	30,837,515

NO	Bulan	Realisasi (Rp)	Target (Rp)	Selisih (Rp)
13	Januari	453,424,562	400,000,000	53,424,562
14	Februari	449,593,582	400,000,000	49,593,582
15	Maret	633,140,915	400,000,000	233,140,915
16	April	587,913,760	400,000,000	187,913,760
17	Mei	380,477,195	400,000,000	(19,522,805)
18	Juni	391,525,787	400,000,000	(8,474,213)
19	Juli	385,683,066	400,000,000	(14,316,934)
20	Agustus	402,829,808	400,000,000	2,829,808

Sumber: Data penjualan CR BOX Bulan Januari 2021- Agustus 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa PT Cipta Visi Sejahtera setiap bulannya mengalami omset penjualan yang kurang optimal. Penjualan yang paling sedikit terjadi dibulan April dan Mei 2021 yang mengalami omset penjualan sebesar Rp 209.534.286 dan Rp 251.366.906. Hal ini menyebabkan kurang optimalnya kinerja yang dihasilkan karyawan, bagaimana perusahaan telah menetapkan target penjualan paling rendah berkisar diantara penjualan Rp 400.000.000. Pada bulan Januari juga mengalami penjualan yang tidak sesuai target perusahaan yang telah di tetapkan diperoleh penjualan sebesar Rp 378.542.433 dan pada bulan Oktober juga terjadi hal yang sama dengan penjualan Rp 332.714.334. Dengan hal ini perusahaan mengindikasikan adanya permasalahan yang terjadi di dalam catering rumahan dengan brand CR BOX. Pada tahun 2022 dapat diketahui bahwa penjualan CR BOX catering rumahan bulan Mei, Juni dan Juli masih banyak yang belum memenuhi target seperti di tahun 2021. Berdasarkan hasil penjualan hanya 5 bulan yang dapat melebihi target PT Cipta Visi Sejahtera dengan omset penjualan tertinggi terjadi dibulan Maret sebesar Rp 633.140.915. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja PT Cipta Visi Sejahtera pada produk CR BOX masih rendah.

**Diagram 1.1**  
**Diagram penjualan CR BOX Bulan Januari 2021- Agustus2022.**



Sumber: Diagram penjualan CR BOX Bulan Januari 2021-Agustus2022.

Diagram 1.1 penjualan berfluktuasi menunjukkan turun naiknya trend penjualan yang dibawah target trend penjualan mengalami penurunan, dimana terdapat bulan-bulan yang mengalami penurunan target penjualan diantaranya adalah bulan Februari, April, Mei dan Oktober tahun 2021, dan pada lima bulan terakhir terus mengalami penurunan sampai dibawah target trend penjualan sejak bulan Maret, April, Mei, Juni, Juli dan Agustus tahun 2022 dan yang mengalami penurunan dibawah target yaitu bulan Mei, Juni, Juli dan Agustus tahun 2022. Berdasarkan observasi peneliti penyebab terjadinya penurunan dalam penjualan karena disebabkan kurangnya motivasi dari atasan dalam mempertegas bawahannya untuk lebih giat bekerja, mengakibatkan karyawan bekerja secara santai tanpa memperhatikan pencapaian target penjualan setiap bulannya, yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang kurang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan

dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Menurut Hasibuan (2013:94), bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan utusan proses penunjukan tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tanpa adanya standart kinerja, maka evaluasi kinerja yang baik akan sulit dilakukan, bagaimana evaluasi penilaian kinerja dilakukan untuk membandingkan pencapaian seorang kinerja karyawan dengan standar kinerja yang di tetapkan perusahaan Tannady (2017:156)

Sedarmayanti (2017:4) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain, sikap dan mental (Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan,, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis adalah kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai

prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan faktor motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang secara psikofisik)

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 juli 2022 bersama dengan pemilik usaha yaitu Dedi Haryadi, menemukan penyebab-penyebab kinerja menurun yang diakibatkan karena adanya disetiap bagian yang kurang mampu dalam mengaplikasikan penempatan kerjanya.

Pertama pada bagian marketing, bagian marketing mengalami pengiklanan yang kurang efektif yang dimana iklan tidak sampai kepada konsumen, cara promosi yang kurang tepat dan menarik sehingga konsumen tidak tertarik dengan produk yang diiklankan atau dipasarkan yang berdampak terjadinya penjualan menurun. Kedua bagian produksi, chef yang kurang mampu dalam membaca selera konsumen yang berakibat citra rasa makanan kurang sesuai dengan konsumen sehingga konsumen pun tidak tertarik untuk mengordernya kembali dan berdampak kepada penjualan menjadi menurun.

Ketiga bagian purchasing, ketidakjujurannya karyawan dalam pembelian bahan baku dibawah standar yang dapat mempengaruhi kualitas makanan menjadi menurun sehingga berdampak konsumen menjadi kecewa dan berhenti berlangganan catering yang berakibat penjualan menjadi menurun, yang dimaksud standar dalam bahan baku yaitu aspek gizi yang mencakup protein lemak, mineral, vitamin,dll, aspek selera mencakup indrawi, enak, menarik segar.

Keempat bagian kurir, kurangnya disiplin waktu pengantaran pesanan atau ketidaktepatan waktu yang tidak sesuai dengan jadwal, dimana konsumen selalu menunggu jam sarapan dan makan siang nya yang telat, membuat konsumen menjadi kecewa dan berhenti berlangganan yang berdampak kepada penjualan menjadi menurun.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, kepemimpinan sangat pentng untuk srategi perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:213),

mengemukakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seseorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah dan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri. Untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada pemimpin, karyawan membutuhkan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan, serta arahan dan bimbingan seorang pemimpin dalam bekerja agar dapat menghasilkan yang terbaik untuk perusahaan sehingga kinerja dalam perusahaan dapat meningkat. Menurut Zainal, V., Rivai (2017:44) menyatakan kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana pemimpin dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Menurut Sutrisno (2016:109) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja karyawan dapat diwujudkan sesuai tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan merasa segan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari

pihak lain.

Peneliti juga melakukan pra survei kepada 10 karyawan PT Cipta Visi Sejahtera perihal faktor-faktor penyebab kinerja menurun. Sedarmayanti dalam Tannady (2017:156) yakni Faktor kepemimpinan, faktor gaji dan kompensasi dan faktor lingkungan kerja. Mangkunegara (2013:67) yakni faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hasil pra survei disajikan pada tabel dibawah ini, berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survei Penentu Kinerja Karyawan PT Cipta Visi Sejahtera**

No	Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja	Jawaban	
		YA	TIDAK
<b>Kepemimpinan</b>			
1	Karyawan merasa pimpinan kurang memberi motivasi	95%	5%
2	Karyawan merasa pimpinan kurang menetapkan disiplin		
3	Karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan pegawai		
4	Karyawan merasa pimpinan kurang mengatur bawahan		
<b>Gaji dan Kompensasi</b>			
1	Karyawan merasa bahwa gaji dan upah tidak sesuai jabatan	52,5%	47,5%
2	Karyawan merasa bahwa gaji dan upah tidak sesuai pekerjaan		
3	Karyawan merasa bahwa gaji dan upah tidak sesuai dengan kemampuan		
4	Karyawan merasa bahwa prestasi kerja tidak dihargai dalam bentuk bonus		
<b>Lingkungan Kerja</b>			
1	Karyawan merasa penerangan kurang memberi kenyamanan dalam bekerja	47,5%	52,5%
2	Karyawan merasa sirkulasi udara kurang memberi kenyamanan dalam bekerja		
3	Karyawan merasa terganggu dengan getaran mekanis ditempat kerja		
4	Karyawan merasa tidak nyaman bekerja dibawah tekanan		
<b>Kemampuan</b>			
1	Karyawan merasa kurang mampu melakukan pekerjaan dalam bidang pekerjaannya	27,5%	72,5%
2	Karyawan merasa kurang mampu memahami pekerjaan karna minimnya pengalaman		
3	Karyawan merasa kurang memperoleh pelatihan		
<b>Motivasi Kerja</b>			
1	Karyawan merasa gaji yang diterima tidak memotivasi dirinya bekerja baik karena kebutuhan	70%	30%
2	Karyawan merasa gaji yang diterima tidak memotivasi dirinya bekerja baik karena jaminan masa depan		
3	Karyawan merasa pekerjaannya kurang dihargai dengan bentuk		



	bonus		
4	Karyawan merasa kurangnya toleransi antar pegawai dalam bekerja		

Sumber : Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat hasil pra survei peneliti yang dilakukan pada 10 responden perwakilan karyawan PT Cipta Visi Sejahtera peneliti menemukan permasalahan dengan jumlah responden dari hasil pertanyaan kuesioner dengan faktor pertama yaitu faktor kepemimpinan dengan presentase 95% karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan pegawai dan karyawan merasa pimpinan kurang mengatur bawahan, faktor kedua yaitu gaji dan kompensasi memiliki 52,5% karyawan merasa gaji dan upah tidak sesuai dengan jabatan dan karyawan merasa gaji dan upah tidak sesuai dengan pekerjaan, faktor ketiga yaitu faktor lingkungan kerja dengan presentase 47,5% karyawan merasa penerangan dan sirkulasi udara kurang memberikan kenyamanan dalam bekerja, faktor keempat yaitu faktor kemampuan dengan presentase 27,5% karyawan kurang mampu memahami pekerjaan karena minimnya pengalaman, dan yang terakhir kelima yaitu faktor motivasi dengan presentase 70% karyawan merasa gaji yang diterima tidak memotivasi dirinya bekerja dengan baik karena kebutuhan dan jaminan masa depan. Dari lima (5) faktor diatas faktor kepemimpinan menduduki peringkat tertinggi (95%), motivasi (70%), gaji dan kompensasi (52,5%), lingkungan kerja (47,5%) dan kemampuan (27,5%).

Berdasarkan tabel pra survei diatas, dapat dilihat peneliti telah menemukan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera dengan presentase yang paling tinggi yaitu faktor kepemimpinan dengan presentase 95%. Masalah yang ditemukan peneliti disebabkan oleh pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan, pimpinan kurang mengatur bawahan, pimpinan kurang memberi motivasi karyawan.

Berkaitan dengan peran pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, maka dibutuhkan suatu pola kepemimpinan yang efektif yang akan diterapkan dalam organisasi guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor tersebut tidak hanya terkait dengan karyawan itu sendiri, tetapi juga terkait dengan lingkungan perusahaan atau organisasi,

salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Bahkan lebih strategis lagi Sekhar et.al (2013 : 59) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja.

Selain kepemimpinan, peneliti juga menemukan permasalahan pada motivasi kerja yang juga memengaruhi kinerja karyawan dengan presentase 70% disebabkan oleh karyawan merasa gaji yang diterima tidak memotivasi dirinya bekerja dengan baik karena kebutuhan dan jaminan masa depan, karyawan merasa kurangnya toleransi antar pegawai dalam bekerja, karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja, jika ada kesalahan dalam bekerja karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas dan kurangnya toleransi antar pegawai dalam bekerja sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra survei diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Visi Sejahtera** ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera Jakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera Jakarta?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti:

1. Mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

PT Cipta Visi Sejahtera.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera.

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera.

3. Bagi Penelitian Lebih Lanjut

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.. Dan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

#### **1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah**

Ruang lingkup atau pembatasan masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini, ruang lingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Objek penelitian adalah kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera dengan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dibatasi hanya faktor kepemimpinan dan motivasi kerja.
2. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Cipta Visi Sejahtera berdasarkan pada data hasil kuesioner

## **1.5 Sistematika Pelaporan**

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai isi skripsi secara keseluruhan, dan isi masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini merupakan landasan membuat penelitian, yang terdapat di dalamnya latar belakang masalah penelitian, identifikasi perumusan masalah penelitian, pembatasan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pelaporan. Latar belakang masalah mengemukakan tentang alasan yang mendorong seorang peneliti memilih suatu topik dengan panduan mengenai studi pustaka mengenai penelitian yang telah ada yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pentingnya variabel dependen atau mempengaruhi dengan teori yang menguatkan tentang permasalahan penelitian.

Rumusan masalah menyajikan tentang perumusan masalah pokok yang dibahas secara jelas berdasarkan indikator-indikator masalah dengan suatu data untuk memperkuat argument yang membangkitkan perhatian pembaca dalam menceritakan detail permasalahan. Tujuan penelitian merupakan tujuan dilakukan penelitian ini. Tujuan penelitian ini mengemukakan dukungan teori rumusan tentang inti pokok yang akan dicapai dengan memperpadukan hasil penelitian terhadulu dalam teori yang digunakan. Dengan demikian, sangat erat kaitannya antara judul dengan bab pendahuluan.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah menjelaskan fenomene data pendukung tentang masalah yang dibahas, perincian masalah yang dituju, serta perumusan istilah secara tepat dan sesuai data untuk menjalan penelitian dengan konsisten tujuan yang dilakukan penelitian. Sistematika pelaporan penelitian menyajikan tentang penjelasan urutan hal-hal yang akan dimuat dalam skripsi, mulai dari pendahuluan sampai dengan daftar pustaka dan jika perlu lampiran serta indeks, untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian.

## **BAB II: Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini mengemukakan prinsip-prinsip yang mempengaruhi dalam pembahasan yang berguna membantu gambaran langkah dan arah kerja penelitian. Berhubungan dengan topik yang dibahas yaitu pengertian kepemimpinan, pengertian motivasi kerja, dan pengertian kinerja karyawan, berpegaruh hubungan antar variabel, kajian hasil penelitian terdahulu, ketepatan memilih dan menentukan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

## **BAB III: Metode Penelitian**

Bab ini mnejelaskan tentang metode penelitian yang mana akan dijelaskan adalah tentang desain penelitian, sampel penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data. Desain penelitian menjelaskan tentang pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Desain penelitian meliputi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data.

Instrumen penelitian menjelaskan tentang alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu kuesioner. Dalam instrumen penelitian juga dijelaskan mengenai variabel independen dan variabel dependen yang dipilih untuk penelitian. Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data analisis responden dan data lain terkumpul yang paling menentukan dari suatu penelitian berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis.

## **BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan hasil yang didapatkan dalam pembahasan bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka dan bab metode penelitian dan bagaimana pola hubungannya dengan teori yang telah ada sesuai dengan paradigma penelitian yang dianut. Bab hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi Kinerja Karyawan, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis serta pembahasan.

**BAB V: Simpulan dan Saran**

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta saran-saran yang berkira-kira dapat digunakan PT Cipta Visi Sejahtera.