

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri di Indonesia telah mengalami perubahan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Salah satu penyebab besar adalah kondisi pandemik *Covid-19* yang juga dialami oleh banyak negara di dunia. Industri farmasi merupakan perusahaan yang memproduksi cangkang kapsul kosong. Industri farmasi mempunyai persaingan yang cukup tinggi dalam dunia bisnis maupun dalam memaksimalkan kinerja perusahaannya. Perkembangan Industri farmasi di Indonesia saat ini terdapat sekitar 239 perusahaan farmasi yang beroperasi di Indonesia. Berdasarkan data dari Statista dan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), nilai pasar farmasi di Indonesia bertumbuh rata – rata sekitar 10% setiap tahun nya, dengan perkiraan nilai mencapai lebih dari 10 miliar USD di tahun 2023 dan data dari Kementerian Perindustrian di kuartal I tahun 2024 pasar farmasi Indonesia tumbuh sebesar 2,5%, salah satu kontribusi terbesar nya berasal dari perusahaan farmasi nasional hingga 80,74%. Namun, industri farmasi di Indonesia masih menghadapi tantangan, di antaranya masih memiliki ketergantungan pada bahan baku yang di impor dari luar negeri.

Setiap perusahaan yang didirikan pasti mempunyai tujuan tertentu untuk dicapainya dan telah mempunyai strategi-strategi yang ditetapkan. Salah satu tujuan perusahaan yaitu untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka

panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara, 2021:23).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2023:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2023:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2023:223) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Bernardin (2021,143) dalam Sudarmanto (2023:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Lewa dan Subowo (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2021:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan

untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Dalam kondisi ideal, kepemimpinan terlihat dari indikator seperti kemampuan komunikasi yang jelas dan efektif, pengambilan keputusan yang adil dan bijaksana, serta kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan. Pemimpin yang efektif juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang strategis, dan mendukung pengembangan karyawan. Di PT. Capsugel Indonesia, kepemimpinan yang ideal diharapkan mampu memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja tim, sekaligus mendorong peningkatan produktivitas perusahaan. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Anoraga (2023:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2023:1).

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia 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.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga,2023:2).

Armstrong dalam Sudarmanto (2023:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2023:133).

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan

mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkn penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lain- lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain (Anoraga, 2023:77).

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2023:77).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, dalam situasi ideal, motivasi kerja terlihat melalui indikator seperti kepuasan kerja, keterlibatan emosional dalam tugas, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi akan merasa dihargai, mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka, dan memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kompetensi. Di PT. Capsugel Indonesia, motivasi kerja yang ideal mencakup suasana kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, dan hubungan interpersonal yang baik, sehingga dapat mendorong karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2021: 141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi

yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang ideal ditandai oleh indikator seperti kualitas hasil kerja yang tinggi, efisiensi dalam penggunaan waktu, dan kemampuan berkolaborasi dengan anggota tim lain. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pada PT. Capsugel Indonesia, kinerja karyawan yang optimal diharapkan dapat menjadi fondasi untuk meningkatkan daya saing perusahaan, baik dalam efisiensi operasional maupun kualitas produk yang dihasilkan.

PT. Capsugel Indonesia adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri farmasi, dengan memproduksi cangkang kapsul kosong yang didistribusikan ke dalam negeri dan internasional. Dengan pangsa pasar 60% ekspor dan 40% domestik, PT. Capsugel Indonesia memiliki peran penting dalam pemenuhan kebutuhan suplai kapsul ataupun suplemen di industri farmasi di Indonesia. Dalam tiga tahun terakhir, terjadi pergantian kepemimpinan manajemen tingkat atas di PT. Capsugel Indonesia, yang memengaruhi cara pandang serta pendekatan dalam memimpin organisasi. Pergantian ini tidak hanya mengubah struktur organisasi, tetapi juga memicu perubahan sikap di kalangan manajemen dan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang baru diterapkan.

Tabel 1
Tahun 2024 Hasil pra-survei karyawan variabel Kepemimpinan PT.
Capsugel Indonesia

Indikator	Pernyataan	(%)
Bersifat adil	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan secara adil	17%
Memberikan sugesti	Pimpinan memberikan teladan yang baik dan memotivasi	20%
Mendukung tercapainya tujuan	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mencapai tujuan	60%
Sebagai katalisator	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan dengan baik	50%
Menciptakan rasa aman	Pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan.	33%
Sebagai wakil organisasi	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawan.	67%
Sumber inspirasi	Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya.	83%
Bersikap menghargai	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik.	17%

Sumber : PT. Capsugel Indonesia Tahun 2024

Tabel 2
Tahun 2024 Hasil pra-survei karyawan variabel Motivasi Kinerja PT.
Capsugel Indonesia

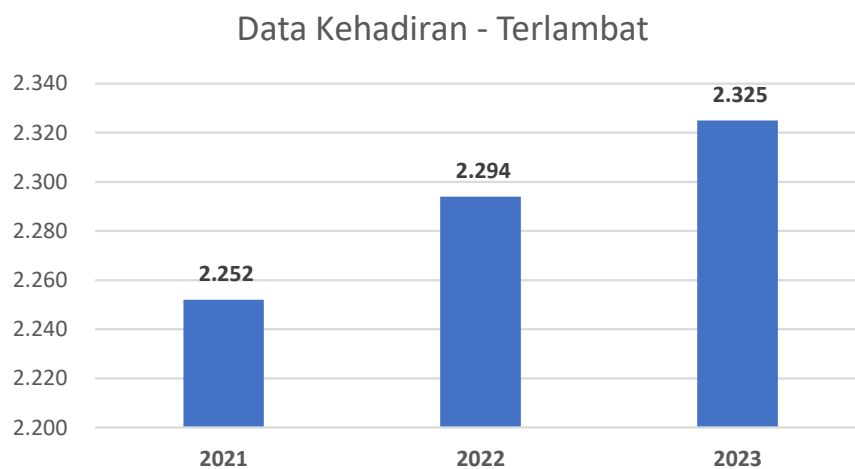
Indikator	Pernyataan	(%)
Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja.	50%
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan.	67%
Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	Perusahaan/organisasi melakukan pengembangan karir bagi pegawainya.	17%
Pemberian tunjangan	Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya.	100%

Sumber : PT. Capsugel Indonesia Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan kepada karyawan PT. Capsugel Indonesia, diketahui bahwa hasil dari indikator bersifat adil, memberikan sugesti dan bersikap menghargai dari kepemimpinan memiliki persentase sekitar 17 - 20%, kemudian hasil pra-survei pada motivasi kerja karyawan di PT. Capsugel Indonesia juga tidak begitu baik pada indikator hubungan rekan kerja dengan atasan dan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan yaitu sebesar 17 – 50%, hasil dari pra-survei ini menunjukkan bahwa

pengaruh pemimpin dan perusahaan dapat mempengaruhi dorongan karyawan untuk bekerja semakin giat dan produktif ataupun sebaliknya.

Hal ini juga didukung dengan data kehadiran karyawan yang dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat di PT. Capsugel Indonesia masih dirasa terlalu tinggi dan mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir.



Gambar 1

Tahun 2023 Data Kehadiran – Karyawan Terlambat PT. Capsugel Indonesia

Sumber : PT. Capsugel Indonesia Tahun 2023

Keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun, hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan terlambat bahkan tidak hadir 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. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan, dari hasil data kinerja karyawan PT. Capsugel Indonesia dibawah ini menunjukkan bahwa pencapaian dari kinerja karyawan mengalami penurunan

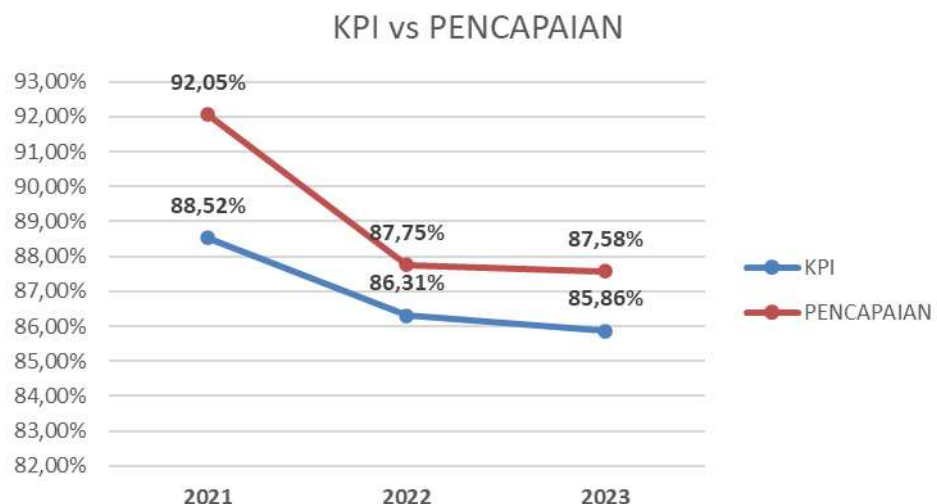
selama 3 tahun terakhir, rata – rata pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2021 sebesar 92,05% dan mengalami rata – rata penurunan di tahun 2022 – 2023 sebesar 87%.

Tabel 3

Tahun 2024 Data Penilaian Kinerja PT. Capsugel Indonesia

No.	Indikator Penilaian	KPI	PENCAPAIAN		
			2021	2022	2023
1	Efektivitas	88,52%	92,00%	87,50%	87,50%
2	Kualitas Pekerjaan	86,31%	92,10%	87,75%	87,60%
3	Hasil Produksi	85,86%	92,05%	88,00%	87,64%
	Rata - rata		92,05%	87,75%	87,58%

Sumber : PT. Capsugel Indonesia Tahun 2024



Gambar 2

Tahun 2023 Grafik Data Pencapaian Kinerja Karyawan

PT. Capsugel Indonesia

Sumber : PT. Capsugel Indonesia Tahun 2023

Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya. Dan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capsugel Indonesia. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capsugel Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa masalah terkait fenomena dan uraian diatas adalah :

1. Kurangnya keadilan dalam memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersemangat untuk bekerja sehingga berdampak pada terganggunya kinerja pada PT. Capsugel Indonesia.

2. Kurangnya motivasi dari karyawan dalam bekerja, dikarenakan peluang pengembangan karir di perusahaan/organisasi masih terbatas sehingga masih banyak karyawan yang sering terlambat hadir bekerja di PT. Capsugel Indonesia.
3. Menurunnya kinerja karyawan yang dapat merugikan pada PT. Capsugel Indonesia.
4. Ketidakefektifan komunikasi antara pemimpin dan karyawan mengakibatkan kurangnya pemahaman terhadap visi perusahaan, sehingga memengaruhi motivasi dan menurunkan kinerja karyawan di PT. Capsugel Indonesia.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi di atas, karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, maka tidak semua masalah yang diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu penelitian ini hanya berfokus pada variabel yang digunakan yaitu, variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan di PT. Capsugel Indonesia. Variabel motivasi bagian dari variabel individual dan kepemimpinan adalah bagian dari variabel situasional.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capsugel Indonesia ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capsugel Indonesia ?

3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capsugel Indonesia ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capsugel Indonesia.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capsugel Indonesia.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capsugel Indonesia.

F. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yakni:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capsugel Indonesia dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

- 1.) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 2.) Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini terdiri dari beberapa bab yang disusun secara sistematis.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah yang menjelaskan pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Capsugel Indonesia. Bab ini juga berisi rumusan masalah yang memuat pertanyaan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, serta pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tujuan penelitian dijabarkan untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, dan manfaat penelitian diuraikan untuk memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi perusahaan dan penelitian di masa mendatang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan kajian teori yang relevan, meliputi teori kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu disajikan untuk memberikan gambaran tentang hasil-hasil penelitian sebelumnya yang terkait, diikuti dengan penyusunan kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan antarvariabel. Bab ini juga menyusun hipotesis yang akan diuji untuk menjawab pertanyaan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Di dalamnya dijelaskan populasi dan sampel penelitian yang diambil dari karyawan PT. Capsugel Indonesia, serta teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner. Instrumen penelitian diuraikan untuk mengukur variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta teknik analisis data dijelaskan melalui penggunaan metode statistik seperti regresi linier atau korelasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan deskripsi data hasil penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian. Data yang diperoleh dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dan menjawab pertanyaan penelitian. Hasil penelitian kemudian dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu, memberikan interpretasi mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil analisis mengenai pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bab ini juga memberikan saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan, manajer, dan bagi penelitian selanjutnya yang relevan.