

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat di perhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin.

Kata kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan manajer. Seorang manajer biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan ketidak senangan karyawan maupun kesenangan karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan/organisasi. Salah sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang telah

ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin bawahannya, dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu perusahaan. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Sjafri dan Aida (2015 : 137) mendefinisikan seorang manajer perlu memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan memimpin. Selain itu manajer harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar agar mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota

karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Sjafrudin dan Aida (2015:153) mengemukakan tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk bekerja dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pemimpin yang ada di perusahaan atau organisasi. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal, gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Indra Bastian dalam Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari organisasi itu sendiri. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Demikian halnya dengan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang menginformasikan bahwa PT. Sinar Bintang Mandiri sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor. Pada saat ini, perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri sudah bekerja sama dengan beberapa perusahaan. PT. Sinar Bintang Mandiri, sebagai perusahaan yang memiliki jaringan yang luas perlu melakukan disiplin. Hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki dedikasi yang tinggi dan bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Saat ini, PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan mempunyai karyawan sebanyak 111 orang. PT. Sinar Bintang Mandiri memiliki 3 shif waktu bekerja yang dimulai dari shif pertama jam 08.00 pagi hingga 16.00 sore, shif kedua jam 16.00 sore sampai 24.00 malam, shif ketiga jam 24.00 malam sampai 08.00 pagi, dengan waktu istirahat selama 1 jam. Adapun masalah yang menyangkut kedisiplinan dan kinerja yang saat ini ada pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai kedisiplinan kerja dan kedisiplinan waktu kerja. Tanpa ada pelaksanaan *absensi* harian yang menandai membuat lemah nya pengawasan terhadap kehadiran karyawan. Untuk mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efisien dan efektif dalam pelaksanaannya.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan**Bulan Januari 2017 – Januari 2018**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	Sakit	Cuti
1	Januari	157	135	11	7	4
2	Februari	156	137	7	8	4
3	Maret	156	140	12	2	2
4	April	155	130	15	5	5
5	Mei	150	130	14	4	2
6	Juni	156	125	15	10	6
7	Juli	157	140	9	8	0
8	Agustus	158	135	10	8	5
9	September	160	131	15	7	7
10	Oktober	158	101	25	17	15
11	November	150	120	17	9	4
12	Desember	153	125	13	8	7
13	Januari	155	130	14	5	6
JUMLAH		2.021	1.679	177	83	67
Rata-rata/ Tahun			82%	13%	3%	2%

Sumber : Kantor PT. Sinar Bintang Mandiri,2018

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Oktober 2017, sementara yang tertinggi adalah di bulan Maret 2017 dan Juli 2017

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan**Bulan Januari 2018 – Januari 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	Sakit	Cuti
1	Januari	155	125	16	6	7
2	Februari	153	120	14	10	9
3	Maret	150	120	15	10	5
4	April	150	115	17	9	9
5	Mei	148	120	14	5	9
6	Juni	147	125	16	5	1
7	Juli	145	120	10	10	5
8	Agustus	143	130	10	3	0
9	September	140	115	13	10	2
10	Oktober	135	120	8	5	2
11	November	132	121	9	2	0
12	Desember	132	95	15	9	11
13	Januari	135	93	17	9	16
JUMLAH		1.733	1.519	174	93	76
Rata-rata/ Tahun			84%	12%	2%	2%

Sumber : Kantor PT. Sinar Bintang Mandiri,2019

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Januari 2019, sementara yang tertinggi adalah di bulan Agustus 2018

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan

Bulan Januari 2019 – Januari 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	Sakit	Cuti
1	Januari	135	105	15	9	6
2	Februari	133	125	4	1	3
3	Maret	130	110	8	7	5
4	April	130	115	10	3	2
5	Mei	128	110	14	3	1
6	Juni	127	117	6	0	1
7	Juli	125	110	5	4	6
8	Agustus	123	103	10	5	5
9	September	120	116	3	1	0
10	Oktober	118	95	8	7	8
11	November	115	99	9	2	5
12	Desember	114	91	11	9	5
13	Januari	111	95	11	3	2
JUMLAH		1.609	1.391	114	55	49
Rata-rata/ Tahun			82%	13%	3%	2%

Sumber : Kantor PT. Sinar Bintang Mandiri,2020

Berdasarkan Tabel 1.3 tingkat ketidak hadiran bervariasi selama bulan Januari 2019 – Januari 2020, dengan jumlah rata-rata pertahun tingkat kehadiran sebanyak 82% yang hadir, yang absen sebesar 13%, yang sakit sebesar 3%, dan yang cuti sebesar 2%. Berdasarkan keterangan tersebut terlihat bahwa tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Desember 2019, sementara yang tertinggi adalah di bulan Februari 2019. Dan rata-rata/Tahun kehadiran karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan adalah 82%.

Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh atas keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka akan mendapatkan hasil yang maksimal. PT. Sinar Bintang Mandiri pada umumnya bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan sehingga kelihatan apakah karyawannya baik atau buruk.

**Tabel 1.4 Penagihan PT. Sinar Bintang Mandiri ke PT. PLN (Persero)
WILSU Bulan Januari 2018 – Desember 2018**

BULAN	DPP	PPH 2%	JUMLAH	DITERIMA	KEKURANGAN
Januari 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Januari 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	225.846.346	-
Februari 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Februari 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	225.846.346	-
Maret 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
April 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
April 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	225.846.346	-
Mei 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Mei 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	225.846.346	-
Juni 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Juni 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	155.845.221	70.001.125
Juli 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	646.790.864	34.118.629
Juli 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	124.629.778	101.216.568
Agustus 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
Agustus 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	178.074.813	47.771.533
September 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
September 2018 Termin 2	224.619.992	4.492.400	220.127.592	124.629.778	95.497.814
Oktober 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	646.790.864	34.118.629
Oktober 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
November 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
November 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
Desember 2018 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	515.222.350	165.687.143
Desember 2018 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
JUMLAH	10.866.841.802	217.336.834	10.649.504.968	10.196.634.443	452.870.525

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat terlihat bahwa target penagihan yang dicapai oleh perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan setiap bulannya sama DPP Januari Termin 1 sebesar 694.805.605 dan Termin 2 sebesar 230.455.455, PPH 2% Januari Termin 1 sebesar 13.896.112 dan Termin 2 sebesar 4.609.109 dan penagihan yang diterima setiap bulannya Januari Termin 1 sebesar 680.909.493 dan Termin 2 sebesar 225.846.346. Berdasarkan keterangan tersebut terlihat bahwa tingkat penagihan yang diterima oleh perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang terendah adalah bulan Desember 2018 Termin 1, bulan September 2018 Termin 2 dan kekurangan penagihan yang diperoleh sebesar 452.870.525

**Tabel 1.5 Penagihan PT. Sinar Bintang Mandiri ke PT. PLN (Persero)
WILSU Bulan Januari 2019 – Desember 2019**

BULAN	DPP	PPH 2%	JUMLAH	DITERIMA	KEKURANGAN
Januari 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Januari 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	161.037.568	64.808.778
Februari 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Februari 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	161.037.568	64.808.778
Maret 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
April 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
April 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.3346	135.035.528	90.810.818
Mei 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Mei 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	143.652.839	82.193.507
Juni 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	646.790.864	34.118.629
Juni 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	155.845.221	70.001.125
Juli 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	646.790.864	34.118.629
Juli 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	124.629.778	101.216.568
Agustus 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	518.248.500	162.660.993
Agustus 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	178.074.813	47.771.533
September 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
September 2019 Termin 2	224.619.992	4.492.400	220.127.592	-	220.127.592
Oktober 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	680.909.493	-
Oktober 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
November 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	515.222.350	165.687.143
November 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
Desember 2019 Termin 1	694.805.605	13.896.112	680.909.493	-	680.909.493
Desember 2019 Termin 2	230.455.455	4.609.109	225.846.346	-	225.846.346
JUMLAH	10.866.841.802	217.336.834	10.649.504.968	7.827.410.358	2.822.094.610

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat terlihat bahwa target penagihan yang dicapai oleh perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan setiap bulannya sama DPP Januari Termin 1 sebesar 694.805.605 dan Termin 2 sebesar 230.455.455, PPH 2% Januari Termin 1 sebesar 13.896.112 dan Termin 2 sebesar 4.609.109 dan penagihan yang diterima setiap bulannya Januari Termin 1 sebesar 680.909.493 dan Termin 2 sebesar 161.037.568. Berdasarkan keterangan tersebut terlihat bahwa tingkat penagihan yang diterima oleh perusahaan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang terendah adalah bulan November 2019 Termin 1, bulan Juli 2019 Termin 2 dan kekurangan penagihan yang diperoleh sebesar 2.822.094.610. Penagihan yang rendah dan penagihan yang tinggi ini dikarenakan

tidak ada kinerja yang mencapai target yang telah ditetapkan setiap bulannya. Kurangnya pencapaian tersebut disebabkan karena kurangnya pengawasan, baik dalam kehadiran dan ketepatan waktu penyelesaian. Selain itu ada juga larangan dan peringatan yang ditempel pada setiap masing - masing ruangan, dimana karyawan bekerja sering tidak memperhatikan, seperti larangan tidak merokok didalam ruangan, larangan membawa ponsel kedalam ruang kerja, dan ada juga karyawan yang tidak memakai peralatan keselamatan baik dikantor maupun dilapangan dimana karyawan ditempatkan bekerja. Dimana karyawan sering sekali melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat larangan terhadap peraturan perusahaan, dan ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Dalam uraian diatas, mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan maka penulis ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan di PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan di perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis membuat judul penelitian dengan judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR BINTANG MANDIRI CABANG MEDAN”**

B. Identifikasi Masalah

Masalah adalah sebagai salah satu hal yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Permasalahan penelitian yang Peneliti ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT.Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan belum memuaskan dimana pencapaian target hanya 88%
2. Disiplin karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan kurang baik karena hanya 82% tingkat kehadiran.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian dapat dilakukan dengan lebih mendalam, maka tidak semua penelitian akan dijalankan. Masalah yang akan diteliti berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri saja. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan yang dinilai menurut persepsi bawahan secara langsung.
2. Analisis kinerja karyawan hanya dilakukan pada kantor cabang PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya kepemimpinan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah tingkat kehadiran karyawan menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkat?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui tingkat kehadiran karyawan menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkat.

Pada penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis

Peneliti ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Selain itu juga penelitian ini merupakan awal saya untuk memasuki dunia kerja. Dana penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

2. Bagi Universitas Quality

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan serta dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi.

