

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh.

Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kepuasan Kerja yang tidak maksimal. Kepuasan Kerja berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari pegawai akan mempengaruhi keberhasilan dari Kepuasan Kerja yang berujung pada peningkatan Kepuasan Kerja. Untuk itu pegawai dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Erviyana, 2022) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Adhan & Prayogi Andi, 2021) Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut (Novriansya et al., 2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah hasil yang suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan profit non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selanjutnya kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak

ukur yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi atau pada organisasi tertentu.

Menurut (Fachreza et al., 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Adhari, 2021) Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.

Menurut (Harefa & Telaumbanua, 2022) Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “Dorongan atau Daya Penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Menurut (Anugrah et al., 2022) Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut (Sudiantini & Saputra, 2022) Gaya Kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, agar bawahan atau anak buahnya dapat dipengaruhi. Dengan Gaya Kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya.

Menurut (GEDE & Priartini, 2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Dalam penelitian (Wuwungan & Nelwan, 2020) Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian (Sukma et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap ( Studi Kasus : PT . Samhe Xiecai Indonesia ). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melainkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel penghubungnya.

Penelitian (Lailah & Soehari, 2020) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian (Budiman, 2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian (Kumar et al., 2021) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan pada kantor Balai Pelestarian Nilai

Budaya Provinsi Sulawesi Utara perlu mempertahankan motivasi kerja dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar kinerja pegawai semakin baik lagi.

Penelitian (Yulita, 2022) yang berjudul Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan organizatioanal citizenship behaviour pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan organizatioanal citizenship behaviour pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan organizatioanal citizenship behaviour pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat. Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan organizatioanal citizenship behaviour. Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja. Penulis menyarankan kepada Dinas Kearsipan

Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformational dengan organizational citizenship behaviour dan memperhatikan gaya kepemimpinan transformational dan motivasi kerja sehingga diharapkan kinerja pegawai meningkat.

Dalam penelitian (Setiawan & Pratama, 2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. Terbukti dengan hasil analisa dengan nilai signifikan sebesar 0,000 untuk komunikasi efektif dan 0,018 untuk pengambilan keputusan yang artinya komunikasi efektif dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada PT.Teluk Luas terdapat rendahnya Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan yang ada di PT.Teluk Luas, kemudian kepuasan kerja pada PT.Teluk Luas yang masih rendah, berdasarkan hal diatas maka realisasi belum mencapai target seperti yang terlihat pada rekapitulasi penilaian kinerja PT.Teluk Luas

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Nama Bagian Kerja	Kegiatan	Target (%)	Realisasi		
				2020	2021	2022
1	Gilingan	Tata cara penggilingan creep dan ketentuan ukuran dan creep	100	90,27	84,94	86,67
2	Press	Sasaran mutu proses produksi kering	100	75,27	77,27	81,72
3	Hr Proses Basah	Tata cara pengoperasian peralatan di proses basah	100	45,25	45,32	48,79
4	Gudang Produk Jadi	Sasaran mutu target produksi	100	36,15	31,62	27,15
5	Harian Crumb	Membuat nota timbangan	100	86,21	92,31	90,65
6	Bengkel	Pengenalan peralatan bubutan	100	18,12	18,12	18,12
7	Laboratorium	Mampu menghitung kadar karet	100	35,69	35,69	35,69
8	Satpam	Memahami timbulnya masalah yang akan dihadapi	100	17,71	17,71	20,56
9	Driver	Pengetahuan kerja dalam pelaksanaan tugas	100	15,54	17,72	17,74

10	Kebersihan	Pengetahuan pentingnya kebersihan	100	36,31	40,71	40,71
11	Staff Kantor	Memahami timbulnya masalah yang akan dihadapi	100	36,72	59,87	50,67
12	Umum	Pengetahuan kerja dalam pelaksanaan tugas	100	59,81	23,11	27,52

*Sumber: PT.Teluk Luas*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi kinerja karyawan dari tahun 2020-2022 dimana dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa capaian kerja pada PT.Teluk Luas yang mengalami naik turun serta tidak semua karyawan yang berada di instansi tersebut bekerja dengan optimal. Pada bagian kerja gilingan capaian tertinggi terletak pada tahun 2020 dengan nilai 90,27 dan terendah pada tahun 2021 dengan nilai 84,94 . pada bagian kerja press mengalami peningkatan setiap tahunnya dengan nilai tertinggi pada tahun 2022 sebesar 86,67 dan terendah pada tahun 2020 sebesar 75,27. bagian kerja HR proses basah Juga mengalami peningkatan setiap tahunnya dengan nilai tertinggi pada tahun 2022 sebesar 81,72 dan nilai terendah pada tahun 2020 sebesar 45,25. Pada bagian gudang produk jadi mengalami penurunan dari tahun 2020 – 2022 dengan nilai tertinggi terletak pada tahun 2020 sebesar 36,15 dan nilai terendah pada tahun 2022 sebesar 27,15. Pada bagian harian crumb mengalami naik turun ,nilai tertinggi pada tahun 2021 sebesar 92,31 dan nilai terendah pada tahun 2020 sebesar 86,21. Pada bagian bengkel capaian kerja dari tahun 2020-2022 capaian kerjanya stabil yaitu dengan nilai sebesar 18,12. Pada bagian laboratorium juga sama ,capaian kerjanya dari tahun 2020-2022 stabil dan tidak naik turun dengan

nilai 35,69. Pada bagian bengkel tahun 2020 dan 2021 masih stabil dengan nilai 17,71 kemudian meningkat pada tahun 2022 dengan nilai 20,56. Pada bagian driver mengalami peningkatan dari tahun 2020-2022 dengan nilai tertinggi pada tahun 2022 sebesar 17,74 dan nilai terendah pada tahun 2020 sebesar 15,54. Pada bagian kebersihan juga mengalami peningkatan dari tahun 2020 dengan nilai sebesar 36,31 dan pada tahun 2021 dan 2022 sebesar 40,71. Pada bagian staff kantor mengalami naik turun dengan nilai tertinggi pada tahun 2021 sebesar 59,87 dan nilai terendah pada tahun 2020 sebesar 36,72. Dan yang terakhir pada bagian kerja campuran mengalami penurunan dari tahun 2020-2022 dengan nilai tertinggi pada tahun 2020 sebesar 59,81 dan nilai terendah pada tahun 2022 sebesar 27,52.

Walaupun mengalami peningkatan dari 2020 ke 2022 ada beberapa penilaian yang mengalami penurunan pada tahun 2021 karna beberapa faktor seperti penurunan semangat kerja, pemberlakuan work from home yang disebabkan oleh covid-19.

Untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, PT.Teluk Luas telah melakukan berbagai upaya untuk memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja karyawannya. Namun disisi lain kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan, seperti dilihat dari kepemimpinan yang belum sepenuhnya memperhatikan keseluruhan pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Untuk itu gaya kepemimpinan sangatlah penting agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi agar dapat memberikan kepuasan kerja secara maksimal.

Dalam penelitian (Kumar et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan pada kantor Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara perlu mempertahankan motivasi kerja dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar kinerja pegawai semakin baik lagi.

Dalam penelitian (Sukma et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap ( Studi Kasus : Pt . Samhe Xiecai Indonesia ). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melainkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel penghubungnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT.Teluk Luas dengan memberi judul: **“PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.TELUK LUAS.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi yang diberikan dari atasan pada PT.Teluk Luas
2. Masih kurangnya kesadaran atau perhatian pemimpin pada PT.Teluk Luas
3. Gaya Kepemimpinan yang masih belum optimal pada PT.Teluk Luas
4. Kepuasan Kerja yang masih rendah pada PT.Teluk Luas
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan pada PT.Teluk Luas
6. Rendahnya kesadaran pegawai tentang kondisi pada PT.Teluk Luas
7. Latar belakang pendidikan, kalangan sosial, dan usia yang menjadi hambatan untuk membangun kerja sama antar karyawan pada PT.Teluk Luas.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Motivasi, Gaya Kepemimpinan, variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, dan variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja pada PT.Teluk Luas.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Teluk Luas?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Teluk Luas?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT.Teluk Luas?
7. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT.Teluk Luas?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Teluk Luas

2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Teluk Luas
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas
4. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas
6. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT.Teluk Luas
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT.Teluk Luas

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat bagi :

1. Bagi Penelitian

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintah.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

## 3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.