

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini menuntut adanya kompetisi, dimana setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlebih di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Badan Usaha Milik Negara menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan. BUMN mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Kesehatan masyarakat merupakan kunci utama untuk menuju kesejahteraan masyarakat. Dalam upaya untuk menjamin kesehatan masyarakat, pemerintah mendirikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang merupakan badan hukum public yang ditugaskan khusus oleh pemerintah

untuk menjamin kesehatan seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Secara kelembagaan BPJS Kesehatan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Ini merupakan bentuk transformasi dari PT. Askes Persero, dan dalam tanggung jawabnya sebagai pelaksana amanat Undang-Undang, tanggung jawab BPJS Kesehatan cukup berat, selain tanggung jawab sosial yang menjadi roh utama, lembaga ini juga harus menjalankan beberapa tugas lain, agar keberlangsungan dan profesionalitas tetap terjaga diantaranya melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan dan efektivitas operasional, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan mendirikan 12 Kantor Divisi Regional dan Kantor Cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Pembentukan kantor Divisi Regional bertujuan untuk memudahkan akses dan meningkatkan efektivitas rentang kendali operasional wilayah kerja BPJS Kesehatan serta meningkatkan hubungan kemitraan dengan seluruh pemangku kepentingan. Berikut adalah daftar Kantor BPJS Divisi Regional yang ada di Indonesia, yaitu:

Tabel 1.1
Daftar Kantor BPJS Divisi Regional

Nama Kantor	Alamat	Wilayah Kerja
Divisi Regional I	Medan	NAD dan Sumatera Utara

Divisi Regional II	Pekan Baru	Riau, Kep. Riau, Sumatera Barat dan Jambi
Divisi Regional III	Palembang	Sumatera Selatan, Bangka Belitung, Bengkulu dan Lampung
Divisi Regional IV	Jakarta Selatan	DKI Jakarta, Banten dan Kalimantan Barat
Divisi Regional V	Bandung	Jawa Barat
Divisi Regional VI	Semarang	Jawa Tengah dan DI Yogyakarta
Divisi Regional VII	Surabaya	Jawa Timur
Divisi Regional VIII	Balikpapan	Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah
Divisi Regional IX	Makassar	Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat dan Sulawesi Tenggara
Divisi Regional X	Manado	Sulawesi Utara, Gorontalo, Sulawesi Tengah dan Maluku Utara
Divisi Regional XI	Denpasar	Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur
Divisi Regional XII	Jayapura	Maluku dan Papua

Sumber: www.bpjs-kesehatan.go.id (diolah)

Kantor Divisi Regional mempunyai tanggung jawab untuk melakukan pengawasan, pembinaan dan evaluasi aktivitas kantor cabang serta melakukan sosialisasi terkait dengan jaminan kesehatan BPJS kepada masyarakat yang menjadi wilayah kerjanya. Apabila pelaksanaan pengawasan, pembinaan dan sosialisasi yang dilakukan oleh Kantor Divisi Regional dilakukan dengan baik, tentu kegiatan dikantor cabang akan berjalan dengan lancar sehingga mampu melayani masyarakat dengan sangat baik.

Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi dengan target peserta BPJS terbanyak di Indonesia, target peserta di provinsi Jawa Barat sebanyak 46,8 juta jiwa, dan menurut Kepala BPJS Kesehatan Divisi Regional V Jawa Barat, Ibu Jenny Wihartini menyebut, total peserta di wilayahnya sampai saat ini baru mencapai 28 juta jiwa (60%), masih jauh dari target yang diharapkan. Target yang

diharapkan adalah dalam 2 tahun kedepan, untuk tahun 2018 bisa mencapai 85% dan pada tahun 2019 semua masyarakat Jawa Barat sudah menjadi peserta BPJS.

Banyaknya masyarakat Jawa Barat yang belum menjadi peserta, disebabkan karena masih kurangnya sosialisasi dari pihak perusahaan, sehingga membuat masyarakat kurang paham akan program BPJS seperti bagaimana proses pendaftarannya dan apa saja persyaratannya sehingga membuat masyarakat enggan untuk melakukan pendaftaran. Kurangnya sosialisasi dari perusahaan akan menghambat masyarakat untuk dapat melakukan pendaftaran. Menjadi Provinsi dengan peserta terbanyak di Indonesia, tentu pegawai BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat dituntut untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu untuk melayani masyarakat dalam hal pemeliharaan kesehatan. Untuk itu agar pelaksanaan sosialisasi berjalan dengan baik dan lancar, tentu dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kualitas dan kuantitas kerja yang baik, dan siap bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Untuk dapat mengetahui bagaimana kuantitas kerja, kualitas kerja, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak negatif kepada perusahaan. Kemudian penulis melakukan observasi dan wawancara kepada Kepala Bagian SDM dan Umum BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya, hasil wawancara

diperoleh bahwa sedang terjadi penurunan pencapaian kinerja karyawan yang dapat dilihat berdasarkan hasil pencapaian Indikator Kinerja Utama. Berikut adalah hasil pencapaian kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat yaitu:

Tabel 1.2
Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat
Periode 2013-2016 (Dalam %)

Triwulan	Target	2013		2014		2015		2016	
	Triwulan	%	F	%	F	%	F	%	F
I	80	83	103,75	78	97,5	73	91,25	76	95
II	80	85	106,25	80	100	81	101,25	77	96,25
III	80	87	108,75	76	95	80	100	75	93,75
IV	80	82	102,5	75	93,75	78	97,5	72	90
% = F / Target x 100									

Sumber : Data Sekunder BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat 2016

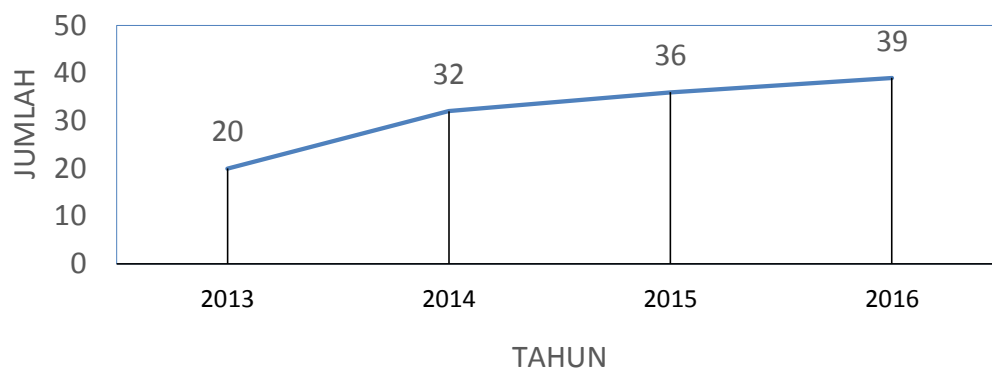
Penilaian kinerja yang digunakan oleh BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat berbentuk Indikator Kinerja Utama (IKU) atau *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu serangkaian indikator kinerja yang terukur dan memberikan informasi mengenai sejauh mana kita telah mencapai target. Indikator Kinerja Utama yang baik menggambarkan jelas dan terukur hasil kerja yang diharapkan. Target yang ditetapkan perusahaan adalah 80%. Penilaian kinerja tersebut dilakukan setiap tiga bulan sekali. Dari tabel 1.2 dapat dilihat pencapaian target kinerja karyawan dari tahun 2014 sampai dengan 2016. Berdasarkan tabel pencapaian kinerja, terjadi

penurunan pencapaian target kinerja dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016, dan pada tahun 2016 tidak ada karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menyebabkan apa yang diharapkan perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi, serta akan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mewujudkan harapan perusahaan dibutuhkan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan karena motivasi sangatlah penting bagi sebuah instansi. Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, untuk itu motivasi dalam bekerja memiliki peran yang penting bagi optimalnya kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka semangat dalam menyelesaikan pekerjaan juga tinggi. Dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja. Motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi individu maupun pihak perusahaan. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia. Kebutuhan untuk berprestasi tinggi adalah suatu dorongan yang timbul dalam upaya seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Untuk mengetahui gambaran motivasi berprestasi karyawan di BPJS Kesehatan

Regional V Jawa Barat. Dapat dilihat berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan.

Gambar 1.1
Jumlah Ketidakhadiran Karyawan BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat
Periode 2013-2016



Sumber : Data Sekunder BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, setiap tahun mengalami peningkatan, dari tahun 2013 sampai tahun 2016. Hal ini tentu sangat memberikan dampak buruk bagi kinerja karyawan, yang menyebabkan target kinerja karyawan belum mencapai optimal.

Untuk mewujudkan harapan perusahaan dibutuhkan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai karena motivasi sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, untuk itu motivasi dalam bekerja memiliki

peran yang penting bagi optimalnya kinerja pegawai karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka semangat dalam menyelesaikan pekerjaan juga tinggi.

Untuk memotivasi pegawai, pemimpin harus mengetahui motivasi yang diinginkan pegawai. Orang dapat bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Menurut McClelland ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu: 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan yang merugikan orang lain. 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (*David McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2013:97*).

Dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja. Motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak perusahaan. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Kebutuhan untuk berprestasi tinggi adalah suatu dorongan yang timbul dalam upaya seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk melakukan sesuatu yang

lebih baik dari sebelumnya. Untuk mengetahui gambaran motivasi berprestasi pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, penulis melakukan penelitian pra survei dengan membagikan kuesioner kepada 32 pegawai, dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Motivasi Berprestasi

Motivasi Berprestasi							
No	Pertanyaan	S (3)	KS (2)	TS (1)	Skor	Rata-rata	
1	Saya mempunyai dorongan untuk bekerja melebihi target yang dicapai	9	16	7	63	1,96	
2	Saya mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja dengan lebih baik dari sebelumnya	9	13	10	63	1,96	
3	Saya mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaan	11	13	8	67	2,09	
4	Saya mempunyai tingkat kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat	7	14	11	60	1,87	
5	Saya selalu berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru yang bermanfaat untuk pekerjaan	8	10	14	58	1,81	
	Total						9,69
	Total Rata-rata						1,9
S = Setuju, KS = Kurang setuju, TS = Tidak setuju Jumlah Responden = 32 Karyawan Rata-rata = Skor / Jumlah Responden Total Rata-rata= Total/Jumlah Pertanyaan							

Sumber: Kuesioner Pendahuluan, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai kurang mempunyai dorongan untuk bekerja melebihi target yang dicapai, pegawai kurang mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja dengan lebih baik dari sebelumnya, pegawai kurang mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaan, pegawai kurang mempunyai tingkat kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan

dengan lebih cepat, pegawai kurang mempunyai berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru yang bermanfaat untuk pekerjaan. Berdasarkan fenomena diatas, dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi berprestasi pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, yang menyebabkan pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penulis juga membagikan kuesioner pra survei mengenai tingkat kepentingan variabel-variabel terhadap motivasi berprestasi. Berikut hasil kuisisioner pra survei yang dilakukan pada 32 pegawai:

Tabel 1.4
Hasil Kuisisioner Pra survei Tentang Tingkat Kepentingan Variabel-Variabel Terhadap Motivasi Berprestasi

No	Faktor-faktor	P (3)		KP (2)		TP (1)	
		F	N	F	N	F	N
1	Perlakuan Pemimpin	20	60	9	18	3	3
2	Lingkungan Kerja	17	51	10	20	5	5
3	Kompensasi	9	27	19	38	4	4
4	Beban Kerja	14	42	9	18	9	9
5	Budaya Perusahaan	6	18	8	16	18	18
6	Dukungan Manajemen	17	51	7	14	8	8
7	Pelatihan Kerja	8	24	14	42	10	10
8	Kepuasan Kerja	16	48	9	18	7	7
9	Stress Kerja	14	42	9	18	9	9
10	Kompetensi	15	45	11	22	6	6
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Variabel = 10							

Sumber : Data diolah oleh penelitian (2017)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai tingkat kepentingan variabel-variabel terhadap motivasi berprestasi karyawan yang sangat penting

yaitu, variabel Perlakuan Pemimpin. Apabila perlakuan pemimpin kepada karyawan baik maka akan meningkatkan motivasi berprestasi karyawan, dan apabila perlakuan pemimpin kepada karyawan buruk maka akan menurunkan motivasi berprestasi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh nawawi (2000) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Kemudian penulis melakukan penelitian pra survei dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, mengenai bagaimana perlakuan pemimpin. Berikut hasil pra survei yaitu:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Gaya Kepemimpinan Pada BPJS
Kesehatan Regional V Jawa Barat

Gaya Kepemimpinan						
No	Pertanyaan	S (3)	KS (2)	TS (1)	Skor	Rata- rata
1	Pemimpin mempunyai komunikasi yang baik terhadap bawahannya	8	15	9	63	1,96
2	Pemimpin mampu menguasai dan mempengaruhi bawahannya	20	7	5	79	2,46
3	Karyawan menyukai gaya kepemimpinan pimpinannya dalam hal pengambilan keputusan	9	16	7	66	2,06
4	Pemimpin ahli dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan bawahannya	22	6	4	82	2,56
5	Karyawan menyukai gaya berkomunikasi pemimpin	8	14	10	62	1,93
	Total					10,97
	Total Rata-rata					2,2
S = Setuju, KS = Kurang setuju, TS = Tidak setuju Jumlah Responden = 32 Karyawan Rata-rata = Skor / Jumlah Responden Total Rata-rata= Total/Jumlah Pertanyaan						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei tentang keadaan gaya kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan pertanyaan karyawan menyukai gaya berkomunikasi pemimpin mempunyai skor 62 artinya masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju atas gaya berkomunikasi pemimpin, kemudian pertanyaan pemimpin mempunyai komunikasi yang baik terhadap bawahannya mempunyai skor 63 artinya masih banyak pegawai yang merasa komunikasi pemimpin kurang baik terhadap bawahannya, Kemudian pertanyaan karyawan menyukai gaya kepemimpinan pemimpinnya mempunyai skor 66 artinya masih banyak pegawai yang kurang menyukai gaya kepemimpinan pemimpinnya, kemudian pertanyaan pemimpin mampu menguasai tugas dan tanggung jawabnya mempunyai skor 79 artinya banyak pegawai yang merasa jika pemimpin mampu menguasai tugas dan tanggungjawabnya, kemudian pertanyaan pemimpin ahli dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya mempunyai skor 82 artinya banyak pegawai yang merasa pemimpin ahli dalam bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan yang buruk akan memberikan dampak negatif terhadap motivasi berprestasi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal, untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang baik dan mampu memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya agar bawahannya termotivasi untuk bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

Dengan masih adanya beberapa masalah yang terjadi di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, maka pemimpin sebaiknya memperbaiki gaya dalam kepemimpinannya yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, pemimpin mampu

mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat meningkatkan motivasi terutama untuk berprestasi dalam pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh atika laili andiani (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas dan permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Telling, Selling, Participating dan Delegating Terhadap Motivasi Berprestasi di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Regional V Jawa Barat***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan
 - a. Pemimpin kurang mempunyai komunikasi yang baik terhadap karyawan
 - b. Karyawan kurang menyukai gaya komunikasi pemimpin.
2. Motivasi Berprestasi
 - a. Karyawan kurang mempunyai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja dengan lebih baik dari sebelumnya
 - b. Karyawan kurang mempunyai tingkat kreativitas dan inovasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat

- c. Karyawan kurang mempunyai dorongan untuk bekerja melebihi target yang dicapai.
- d. Kurangnya usaha dari pegawai untuk menemukan sesuatu yang baru yang bermanfaat bagi pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan *Telling*, *Selling*, *Participating* dan *Delegating* pada BPJS Kesehatan Kantor Regional V Jawa Barat
2. Bagaimana Motivasi Berprestasi pada BPJS Kesehatan Kantor Regional V Jawa Barat
3. Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Telling*, *Selling*, *Participating* dan *Delegating* Terhadap Motivasi Berprestasi secara parsial dan simultan pada BPJS Kesehatan Kantor Regional V Jawa Barat

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, megkaji dan menganalisis :

1. Gaya Kepemimpinan *Telling*, *Selling*, *Participating* dan *Delegating* pada BPJS Kesehatan kantor Regional V Jawa Barat
2. Motivasi Berprestasi pada BPJS Kesehatan Kantor Regional V Jawa Barat

3. Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Telling, Selling, Participating* dan *Delegating* Terhadap Motivasi Berprestasi di BPJS Kesehatan Kantor Regional V Jawa Barat

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat di berikan dari penelitian baik kegunaan secara praktis dan secara teoritis.

1.5.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat atau kegunaan yang dapat diperoleh antara lain:

1. Bagi Penulis
 - a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir dan untuk meraih gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai metode penelitian yang menyangkut masalah Sumber Daya Manusia.
 - c. Hasil penelitan ini juga akan melatih kemampuan teknis analisis yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam melakukan pendekatan

terhadap suatu masalah sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan berkaitan dengan motivasi berprestasi dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi khususnya bagi pihak-pihak lain yang meneliti dengan kajian yang sama yaitu pengaruh motivasi berprestasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran awal mengenai pengaruh motivasi berprestasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

1.5.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan berfikir, menganalisa dan membahas dibidang Sumber Daya Manusia yang khususnya mengenai Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Berprestasi, dan dapat menerapkannya teori-teori yang diperoleh peneliti selama kuliah di Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pasundan Bandung,