**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama bagi suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun nirlaba. Masa depan suatu organisasi tergantung dari pengetahuan, ketrampilan, kompetensi dan pengalaman antar sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dan didukung oleh pengelolaan sumber daya lainnya yang efektif dan efisien di dalam organisasi. banyaknya perbedaan karakteristik SDM pada individu seperti perbedaan karakter pegawai, kompetensi, kualifikasi, ketrampilan, dan kompetitif merupakan bagian dari aset yang penting untuk dikelola dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam penggerak organisasi, hal ini juga didukung oleh pengelolaan yang efisien dan efektif dari sumber daya lainnya yang ada di dalam organisasi. Dalam prakteknya manajemen dibutuhkan dimana saja orang-orang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama-sama, organisasi-organisasi, mempunyai persamaan dasar pada fungsi manajerial yang dijalankan walaupun berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam beberapa hal, misalnya organisasi perusahaan atau departemen pemerintahan dan BUMN dikelola dengan lebih formal dibanding kelompok organisasi lain.

PT.PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan nasional yang bertugas menyuplai, mengatur listrik dan membangun infrastruktur listrik di Indonesia. Perusahaan mempunyai asset sebesar Rp.1386 triliun pada tahun 2019 meningkat

dari tahun 2107 sebesar Rp.1335 triliun. Dimana peningkatan yang signifikan tersebut dilakukan setelah adanya revaluasi asset tahun 2015 dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pendanaan PLN. Dalam UU no 30 tahun 2009 tentang ketenagaanlistrikan PT.PLN (Persero) bukan lagi satu-satunya pemegang usaha kuasa dalam bisnis ketenagaanlistrikan . pemerintah membuka kesempatan kepada swasta , koprasi maupun swasaya masyarakat untuk berperan serta dalam memberikan penyediaan listrik kepada masyarakat . sehingga PT.PLN (Persero ) dituntut untuk lebih meningkatkan profesionalitasnya dalam memberikan pelayanan kelistrikan kepada masyarakat. sehingga PT.PLN (Persero) dituntut untuk lebih meningkatkan profesionalitasnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasibuan (2014;87) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan setiap beban perusahaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang dihadapi perusahaan dapat diselesaikan dengan baik. Kinerja pegawai yang meningkat merupakan salah satu faktor yang menunjukkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendorong produktifitas perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat

ditingkatkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa kinerja yang baik dari karyawannya

Kinerja yang baik memberi dampak positif bagi perusahaan karena keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja individu yang ada pada perusahaan tersebut.individu dalam hal ini pegawai memiliki keinginan atau karakter yang berbeda-beda namun harus melakukan kerjasama untuk menghasilkan output yang baik. Sebuah tugas manajemen yang yang sangat penting adalah bagaimana menyatukan tipa-tiap karakter yang berbeda tersebut menjadi energy yang sangat positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai yang buruk akan mempunyai dampak bagi perusahaan. Sulitnya perusahaan mencapai performa yang diinginkan adalah dampak yang nyata bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Kinerja pegawai sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap keberhasilan perusahaan karane kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dengan memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan, jadi kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan hasil wawancara dan data dari perusahaan tersebut juga diketahui terdapat penurunan kinerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta dapat terlihat dari data hasil penilaian kinerja atau *Key Performance Indicator* (KPI) yang dilakukan oleh perusahaan. Sumber Wikipedia.com menyebutkan bahwa KPI atau Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam bahasa Indonesia adalah metrik financial ataupun non finansial yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Berikut ini hasil pencapaian kinerja di unit kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jaya Jakarta tahun penilaian tahun 2016-2018 pada semester I dan II.

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Tahun

2016-2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Tahun | KPI SMT 1 (%) | KPI SMT 2 (%) |
| 1 | 2016 | 90,1 | 92.19 |
| 2 | 2017 | 91.66 | 91.38 |
| 3 | 2018 | 87.51 | 88,12 |

Sumber : Bagian SDM PT. PLN (Persero) UIDJAYA

Tabel 1.2

Kinerja di PT.PLN (Persero)

| No. | Indikator | SS | S | KS | TS | STS | Rata-rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Saya selalu bersikap ramah dalam bekerja | 7 | 9 | 8 | 3 | 3 | 3.4 |
| 2 | Saya selalu menjaga penampilan dan sikap saya dalam bekerja di perusahaan | 6 | 10 | 8 | 4 | 2 | 3.4 |
| 3 | Saya selalu berinisiatif untuk bekerja tanpa menunggu perintah | 8 | 7 | 5 | 6 | 4 | 3.3 |
| 4 | Saya selalu membantu karyawan lain tanpa diminta | 5 | 10 | 7 | 3 | 5 | 3.2 |
| 5 | Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan | 6 | 11 | 4 | 7 | 2 | 3.4 |
| 6 | Saya memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan | 9 | 12 | 4 | 3 | 2 | 3.7 |
| 7 | Saya menguasai bidang pekerjaan saya | 7 | 13 | 4 | 2 | 3 | 3.5 |
| 8 | Saya memiliki ketrampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan | 8 | 11 | 6 | 3 | 2 | 3.6 |
| 9 | Saya cepat tanggap dalam bekerja | 7 | 8 | 5 | 4 | 6 | 3.2 |
| 10 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan | 4 | 12 | 7 | 3 | 4 | 3.3 |
| 11 | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 3 | 14 | 8 | 2 | 4 | 3.4 |
|  | Skor rata-rata |  |  |  |  |  | 3.4 |

Pra Survey 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini dapat terlihat dari perbandingan hasil kinerja KPI pada semester 2 yang mengalami penurunan kinerja sebesar 1-5 %. Persentase tersebut diperoleh dari selisih KPI tiap semester dalam tahun penilaian 2016-2018. Pelaksanaan penilaian kinerja ini dilakukan sebanyak 6 bulan sekali (semester), dan dalam satu tahun terdapat 2 kali penilaian yaitu semester 1 dan semester 2. Rendahnya kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta ini berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kegiatan operasional perusahaan karena semua tanggung jawab dan wewenang berada di tangan pemimpin. Kepemimpinan yang baik akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan kondusif, sedangkan penilaian kinerja merupakan alat manajerial untuk mengetahui seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya.

Pencapaian kinerja pegawai yang rendah dapat terlihat dari hasil pekerjaan yang belum sesuai standar ataupun belum memuaskan pimpinan, kurang ketelitian dalam mengerjakan tugasnya, tidak mengerjakan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan, jumlah pekerjaan yang dikerjakan lebih atau ditambah dari pekerjaan yang seharusnya dan jumlah pekerjaannya kurang dari apa yang sebenarnya bisa dilakukan oleh pegawai. Kepemimpinan yang kurang baik juga dapat terlihat dari perilaku pimpinan yang tidak memperhatikan bawahannya, selalu memberikan banyak pekerjaan diluar tugas pokok, pimpinan kurang memberikan arahan yang kurang jelas mengenai apa dan bagaimana pekerjaan harus dilakukan oleh bawahan, pimpinan jarang mengevaluasi hasil pekerjaan bawahan dan pimpinan tidak terlalu peduli dengan saran yang diberikan bawahannya.

Variabel Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai kerja yang tinggi, karena ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja tentunya akan melakukan upaya maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga produktivitas dan hasil kerja pegawai akan optimal. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi merupakan indikator yang berarti motivasi pegawai telah dikelola dengan baik. Kepuasan kerja berhubungan dengan indikator variabel seperti *turn over,* tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

Tabel 1.3

Kepuasan Kerja di PT.PLN (Persero)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Indikator | SS | S | KS | TS | STS | Rata-Rata |
| 1 | Tugas yang saya kerjakan selama ini menurut saya cukup menantang | 5 | 10 | 8 | 4 | 3 | 3.3 |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan segala hambatan pekerjaan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan | 6 | 11 | 7 | 5 | 1 | 3.5 |
| 3 | Kompensasi yang telah di terima sesuai dengan pekerjaan saya | 8 | 9 | 6 | 2 | 5 | 3.4 |
| 4 | Saya diberikan bonus oleh pimpinan jika dinilai baik dan cepat dalam menyelesaikan target pekerjaan | 7 | 12 | 5 | 4 | 2 | 3.6 |
| 5 | Saya memiliki kesempatan untuk proses promosi jabatan | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3.3 |
| 6 | Saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung untuk kelancaran pekerjaan | 9 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3.2 |
| 7 | Kerjasama dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik | 4 | 13 | 9 | 2 | 2 | 3.5 |  |
| 8 | Kelengkatan peralatan kantor dapat memperlancar pekerjaan saya | 6 | 10 | 6 | 5 | 3 | 3.3 |  |
| 9 | Kenyamanan ruangan kerja membantu menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan | 10 | 8 | 2 | 4 | 6 | 3.4 |  |
| 10 | Ruangan tempat saya kerja bersih dan nyaman | 5 | 11 | 7 | 2 | 5 | 3.3 |  |
| 11 | Saya merasa senang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kepribadian saya | 7 | 9 | 8 | 4 | 2 | 3.5 |  |
| 12 | Saya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan | 4 | 8 | 9 | 6 | 3 | 3.1 |  |
| 13 | Saya memahami tugas dan pokok pekerjaan yang sedang diemban | 8 | 9 | 5 | 4 | 4 | 3.4 |  |
|  | Skor rata-rata |  |  |  |  |  | 3.37 |  |

Sumber : Pra Survey 2019

Berdasarkan table 1.3 untuk variabel kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa pernyataan pemimpin yang perhatian dan mendukung meningkatkan kinerja dan kenyamanan ruang kerja dimana masih ada responden yang kurang setuju dan sehingga diperkirakan tingkat kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta masih belum sesuai harapan manajemen dengan kondisi realisasi yang di alami pegawai, adanya turn over, kurangnya disiplin dalam melaksanakan aturan yang berlaku, kehadiran maupun tidak puas dalam tempat kerja, beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan dan kurangnya perhatian pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra survey tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta saat ini memiliki nilai 3.47 yang berarti pada kondisi yang cukup namun belum sepenuhnya sesuai dengan harapan terlihat pada pernyataan kemampuan memberikan ide 3.4%, mampu mengidentifikasi masalah sebesar 3.3% dan mampu memberikan kontribusi untuk perusahaan 3.4%

Tabel 1.4

Kepemimpinan di PT.PLN (Persero)

| No. | Indikator | SS | S | KS | TS | STS | Rata-rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Pimpinan saya sering memberikan ide atau gagasan baru | 8 | 7 | 9 | 2 | 3 | 3.4 |
| 2 | Pimpinan saya selalu mampu mengidentifikasi masalah yang timbul | 7 | 10 | 4 | 5 | 4 | 3.3 |
| 3 | Pimpinan saya dengan tepat memberikan solusi alternaif bila timbul semua masalah | 8 | 9 | 6 | 5 | 2 | 3.5 |
| 4 | Pimpinan saya mampu memilih dan memberikan solusi yang terbaik | 7 | 11 | 8 | 3 | 1 | 3.6 |
| 5 | Pimpinan saya mampu menyampaikan maksud dan tujuannya secara baik dan mudah dimengerti | 10 | 6 | 7 | 2 | 5 | 3.4 |
| 6 | Pimpinan saya mampu dengan mudah memahami apa yang disampaikan bawahan | 6 | 12 | 7 | 3 | 2 | 3.5 |
| 7 | Piminan saya mampu memotivasi pegawai untuk bekerja | 7 | 11 | 8 | 3 | 1 | 3.6 |
| 8 | Pemimpin saya mampu memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan | 5 | 14 | 3 | 5 | 3 | 3.4 |
| 9 | Pimpinan saya mampu mengawasi bawahan | 9 | 4 | 12 | 3 | 2 | 3.5 |
| 10 | Pimpinan saya mampu menggunakan sumber daya secara efektif dan efisiensi | 6 | 12 | 7 | 2 | 3 | 3.5 |
|  | Skor rata-rata |  |  |  |  |  | 3.47 |

Sumber: Hasil Pra Survey 2019

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya, setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa aja. motivasi yang muncul jika ada di dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan sekitar tempat kerja akan dapat membantuegawai dalam peningkatan semangat motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai tesebut untuk mencapai visi dan misi perusahaan jangka panjang dan pendek. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan baik dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda. Berkaitan dengan motivasi kerja maka fenomena di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang masih rendah terlihat dari banyaknya yang datang terlambat kekantor Teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar dan berjuang untuk berhasil, Kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sebaliknya dan Hubungan merupakan keinginan antar personal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi. Dalam tabel 1.5 dapat diketahui bahwa nilai rata yang menjawabcenderung kurang baik dan cukup tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi karyawan di PT.PLN (Persero) UIDJAYA belum sepenuhnys baik terlihat dari karyawan merasa bosan dalam pekerjaannya. Masalah tersebut menyebabkan kurangnya motivasi dan membawa dampak kepada kinerja karyawan.

Tabel 1.5

Motivas Kerja di PT.PLN (Persero)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Indikator | SS | S | KS | TS | STS | Rata-rata |
| 1 | Dalam melakukan pekerjaan saya selalu ingin berupaya mencari cara agar pekerjaan menjadi lebih baik | 9 | 10 | 3 | 5 | 3 | 3.5 |
| 2 | Saya sangat berantusias untuk berprestasi dalam bekerja | 10 | 8 | 6 | 3 | 3 | 3.6 |
| 3 | Saya selalu membangun hubungan erat dengan karyawan lain | 7 | 12 | 5 | 4 | 2 | 3.6 |
| 4 | Saya selalu ingin membina hubungan baik dengan rekan kerja | 10 | 8 | 6 | 3 | 1 | 3.5 |
| 5 | Saya selalu mencari tugas-tugas dengan resiko yang bisa diperhitungkan | 8 | 10 | 4 | 2 | 5 | 3.3 |
| 6 | Saya selalu senang menjadi bagian dari kelompok organisasi | 7 | 11 | 5 | 2 | 5 | 3.4 |
| 7 | Saya mengharapkan agar orang lain mengikuti pendapat dan keinginan saya | 4 | 13 | 6 | 2 | 5 | 3.3 |
| 8 | Saya selalu berusaha untuk memiliki jabatan yang lebih baik | 8 | 8 | 7 | 5 | 2 | 3.5 |
|  | Skor rata-rata |  |  |  |  |  | 3.4 |

Sumber: Pra Survey 2019

Berdasarkan semua paparan tersebut diatas maka peneliti mengangkat semua ini menjadi sebuah tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta.

**1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji lebih lanjut yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya yang belum optimal diantaranya :

1. Tanggung jawab belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai.
2. Kinerja pegawai masih belum maksimal
3. Kepuasan kerja pegawai belum maksimal
4. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum berani mengambil resiko
5. Kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan perusahaan
6. Kurang puas terhadap penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian
7. Pegawai sering mengulur waktu istirahat
8. Pimpinan jarang membina,membimbing dan menasehati karyawan
9. Pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan
10. Karyawan dalam bekerja kadang merasa bosan

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya
2. Bagaimana Kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya
3. Bagaimana Motivasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya
4. Bagaimana Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya
5. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya
6. Seberapa besar pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya
7. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya
8. Seberapa besar pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan dalam melaksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta memperoleh data tentang berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan tujuan utamanya adalah untu menganalisis dan mengetahui:

1. Kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

2. Motivasi pada pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

3. Kepuasan Kerja pada pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

4. Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

5. Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

6. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN

PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

7.Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN

(Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

8.Besarnya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

**1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat dan sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis dan praktis.

**1.4.1 Kegunaan Akademis**

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian selanjutnyabisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pda bidang ilmu Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jakarta Raya

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi Kepemimpinan dan Motivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai

1. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadkan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.