

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat. Pengusaha harus mengelola usahanya dengan baik agar mampu menciptakan produk yang berdaya saing, baik barang maupun jasa. Kerja sama tim yang baik sangat diperlukan dalam sebuah bisnis agar bisa sukses. Hubungan yang baik antara manajer dan karyawan, serta antara karyawan dan karyawan. Bisnis juga dapat berjalan dengan lancar bila komunikasi antara manajer dan karyawan terjalin dengan baik.

Pembangunan ekonomi merupakan upaya untuk meningkatkan taraf hidup di suatu wilayah yang seringkali diukur dengan pendapatan riil per kapita untuk mengukur kesejahteraan ekonomi penduduk, berapa banyak barang dan jasa riil yang dimiliki untuk dikonsumsi dan diinvestasikan oleh rata-rata penduduk. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dimana salah satu permasalahan negara berkembang adalah pengangguran².

Suatu perusahaan akan mencapai tujuannya apabila didukung oleh beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satu faktor penting perusahaan memiliki karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan

² Alfinatus Suroya, Rendra Erdkhadifa, Pengaruh PDRB, IPM, Jumlah Angkatan Kerja dan Jumlah Penduduk terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2022, *Jurnal EK&BI*, No. 1, Vol. 6, 2023, Hal: 192

tidak ada akan terlaksana³. Karyawan merupakan orang yang menjual jasa berupa pikiran ataupun tenaganya dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Ada dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang merupakan aset/kekayaan paling berharga dalam suatu organisasi/perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya (modal, bahan baku, mesin, metode, dan lain-lain). Oleh karena itu, kekayaan tersebut harus dijaga sedemikian rupa agar sumber daya manusia tersebut tetap berada di perusahaan dalam jangka waktu yang relatif lama, hingga sumber daya manusia tersebut menyelesaikan masa kerjanya (pensiun) perusahaan.

Pertumbuhan ekonomi dalam kehidupan akan memberikan kesejahteraan terhadap masyarakat melalui aktivitas-aktivitas yang menunjang kondisi ekonomi pada suatu periode akibat adanya aktivitas perekonomian tersebut maka masyarakat akan memiliki penghasilan dan pendapatan yang lebih sehingga berdampak kepada peningkatan kelayakan hidup⁴.

Menurut Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI) pengertian dari karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah)⁵. Karyawan merupakan Sumber

³ Salis Rabindra Ishaya, Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan dalam *Jurnal Lentera Bisnis*, No. 2, Vo. 6, 2017, hal. 100.

⁴ Rendra Erdkhadifa, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi di Jawa Timur dengan Pendekatan *Spatial Regression*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, No. 2, Vol. 11, 2022, Hal: 123

⁵ <https://kbbi.web.id/karyawan> diakses pada 9 September 2023

Daya Manusia yang harus diajaga agar mampu memberikan kinerja dan juga kontribusi yang baik untuk perusahaan. Kontribusi tersebut dapat menentukan maju mundurnya perusahaan.

Kinerja/*performancs* yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika⁶. Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria dan juga standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada karyawan tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan mampu terus berkembang. Adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan dapat mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan usaha dan menjamin berkembangnya serta kelangsungan hidup perusahaan. Menciptakan talenta hebat membutuhkan manajer hebat yang meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi pemerintahan Indonesia adalah organisasi sektor publik yang mengelola pemerintahan baik

⁶ Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan* Jakarta : CV.AA. Rizky 2020 ha.l 10.

secara eksternal maupun internal untuk mencapai tujuan nasional yaitu memaksimalkan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu sosok pemimpin di perusahaan tersebut. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, memengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya⁷.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu⁸.

Gaya kepemimpinan yang mampu diterima oleh karyawan dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan juga loyalitas yang tinggi. Motivasi pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali dipahami sebagai faktor penentu perilaku seseorang. Sedangkan *motivating* adalah suatu proses yang dilakukan manajemen untuk

⁷ Wendy Sepmady Hutahaean, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* Malang : Ahlimedia Press 2021 hal. 2.

⁸ Hasnawati, Muchtar Sapiri, Muchlis Ruslan *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kerja* Sulawesi Selatan : Pusaka Almada 2021 hal. 18.

mempengaruhi perilaku pegawai berdasarkan pengetahuan tentang apa yang membuat mereka bekerja. Oleh karena itu, motivasi berlangsung sesuai dengan kondisi pekerja itu sendiri.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi dan kontrol terhadap segala sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah penanggung jawab berlangsungnya organisasi dan bertindak untuk mengarahkan membimbing manajemen memotivasi dan membangun komunikasi⁹.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang melekat pada manusia dan bergantung pada berbagai faktor internal dan eksternal. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang lebih tinggi atau lebih rendah, sehingga perilaku mereka yang semula individualistis dan egois menjadi kemampuan dan kesanggupan orang yang melakukannya.

Kinerja karyawan dapat optimal ketika karyawan memiliki disiplin dalam bekerja disiplin kerja dapat ditanamkan dari adanya motivasi yang diberikan dan ditanamkan dari diri seseorang. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan

⁹ Wendy Sepmady Hutahaean, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2021) hal. 2.

tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan¹⁰.

Pemimpin organisasi harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahannya. Hal ini mencakup membina kerjasama dan pembinaan serta memupuk semangat bawahan terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan motivasi positif yang berujung pada niat dan usaha (kinerja) yang maksimal. Kerja sama tim atau kelompok merupakan cara untuk menguasai beberapa perilaku anggota atau orang-orang dalam suatu organisasi yang tidak sama, yang secara teoritis tidak rumit, tetapi sangat sulit diterapkan dalam kenyataan sehari-harinya¹¹. Hal ini juga didukung dengan fasilitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai bagian dari manajemen mereka, pemimpin memainkan peran kunci dalam mempengaruhi dan mendukung sikap, perilaku dan kelompok, membentuk gaya kepemimpinan yang digunakan.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh

¹⁰ Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah, Analisis Disiplin Kerja Karyawan, *Jurnal Disiplin Kerja Karyawan*, No. 01, Vol. 18, 2021, Hal: 22

¹¹ SRI Wiyanti Setiyanti, Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok), *Jurnal STIE Semarang*, No. 3 Vol 4, 2012, hal: 60

terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan¹².

Saat ini terjadi krisis kepemimpinan yang terlihat dari banyaknya konflik dan perselisihan pendapat yang terjadi di masyarakat. Masyarakat lebih mementingkan kepentingan dirinya sendiri dibandingkan kepentingan orang lain. Sulit untuk menemukan pemimpin yang dapat diandalkan, bertanggung jawab atas tindakan dan komitmennya, serta dapat memimpin anggotanya dengan gaya kepemimpinan yang unik sehingga yang dipimpinya patuh dan mau melaksanakan perintah atasannya. Pemimpin harus berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas akibat dan risiko yang timbul dari keputusan yang diambil.

Motivasi diperlukan dalam organisasi mana pun. Apabila pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan mampu bekerja dengan semangat sesuai tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi terhadap organisasi. Memotivasi karyawan melalui gaji yang sesuai adalah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan. Marjuni menyebutkan bahwa, Gaji

¹² Nurvi Oktiani, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PD Pasar Jaya HNI Lindeteves Jakarta Barat, *Jurnal Ilmu Sosial*, No.2, Vol 17, 2020, Hal: 358

adalah balas jasa yang dibayar secara periodik, kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji merupakan hak bagi karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya¹³.

Poin penting terkait manajemen sumber daya manusia menyangkut aspek kinerja. Kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses kerja karyawan suatu perusahaan. Karena kinerja ini membawa hasil bagi perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila para karyawannya merupakan para karyawan yang rajin dan senang berinovasi maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut¹⁴.

Karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diidentifikasi dan dievaluasi melalui penilaian kinerja. Membandingkan prestasi kerja seseorang dengan kriteria kinerja standar merupakan salah satu poin penting dalam penilaian kinerja. Hall mengatakan bahwa proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personal dan usaha untuk

¹³ Denny, Thomas Sumarsan Goh dan Errie Margery, Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan, *Jurnal Bisnis Kolega*, No. 2 Vol. 7, 2021, Hal: 2

¹⁴ Eko Setiobudi, Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana, *Journal of Applied Business and Economics*, No. 3, Vol.3, 2017. Hal: 171

memperbaiki kerja personal dalam organisasi yang merupakan hakikat dari penilaian kinerja¹⁵.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang dapat digunakan untuk sebagai mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan¹⁶. Pegawai yang memperlihatkan sikap perjuangan, dedikasi, disiplin, dan keterampilan profesional akan mempunyai peluang lebih besar untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan mampu mengerjakannya dengan lebih efisien dan efektif.

Pembangunan ekonomi suatu negara merupakan salah satu upaya yang penting dilakukan. Setiap negara akan terus berupaya dalam memperbaiki perekonomiannya agar pertumbuhan ekonomi yang dihasilkan dapat optimal. Pembangunan ekonomi akan memberikan dampak yang baik bagi tingkat kesejahteraan masyarakat¹⁷.

Dari pemaparan dia atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara langsung dan mendalam di PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung tentang Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung. Dengan demikian peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul **"Analisis Gaya**

¹⁵ Novia Ruth Silaen, etc *Kinerja Karyawan* (Bandung : Widina Bhakti Persada, 2021) hal. 7.

¹⁶ Hayatul Fadri, Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang, *JOM Fekon*, No. 1, Vol.4, 2017 , hal: 419

¹⁷ Elysia Nuril Mukarromah, Rendra Erdkhadifa, Analisis Faktor Pengaruh dan Pemodelan Tingkat Kemiskinan Secara Spasial di Indonesia, *Jurnal EK&BI*, No. 2, Vol.5, 2022, Hal: 279

Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung.”

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian berdasarkan konteks penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan pada PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung?
3. Bagaimana kinerja karyawan dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan pada PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung .
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian dapat dikatakan berhasil apabila dapat memberikan manfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan wawasan dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan Manajemen Bisnis Syari'ah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan bagi perusahaan didalam mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung

b. Bagi penyusun

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan khususnya dibidang Manajemen Bisnis Syari'ah.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi petunjuk bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian.

E. Penegasan Istilah

Penulis perlu menjelaskan istilah-istilah penting yang terdapat pada judul penelitian ini agar tidak terjadi kesalahan dalam memahaminya. Istilah yang perlu dipahami adalah sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Davis, kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan¹⁸. Sementara menurut Veithzal Rivai dalam bukunya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai¹⁹. Gaya kepemimpinan mengacu pada metode, sarana dan kemampuan tertentu yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan mereka melalui perilaku, komunikasi dan interaksi. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan gaya kepemimpinan yang satu belum tentu lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan lainnya.

¹⁸ Slamet Riyadi, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur” dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* No. 1, Vol 13, 2011. Hal. 41.

¹⁹ Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Rajawali Press: Jakarta, 2013), hal 42

Kepemimpinan sendiri memiliki arti “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya²⁰.

b. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya²¹. Motivasi berasal dari sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan harus siap secara psikologis. Artinya pegawai harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan pokok dan sasaran kerja yang ingin dicapai, serta mampu memanfaatkannya untuk menciptakan situasi kerja.

Motivasi kerja karyawan adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi karena terpenuhi kebutuhannya²².

²⁰ Sodang P. Siagian, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, (Rineka Cipta : Jakarta, 2009), Hal: 6

²¹ <https://kbbi.web.id/motivasi> diakses pada 9 september 2023

²² SL. Triyaningsih, Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta, *Jurnal Informatika*, No.2, Vol. 1, 2014, Hal: 32

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Bernardin, John, and Russel, mengungkapkan bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja²³.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya²⁴. Baik perusahaan milik Negara maupun swasta, kinerja merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu perusahaan, karena tujuan perusahaan dicapai melalui kinerja.

2. Penegasan Operasional

Secara opsional yang dimaksud dari judul "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung" adalah suatu analisa terhadap bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

²³ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Rajawali Pers : Jakarta,2013), hal. 9

²⁴*Ibid* Hal 7

sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal pada PT. Manggala Citra Mandiri.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam membahas suatu permasalahan harus didasari oleh kerangka berfikir yang jelas dan teratur. Karena itu harus ada sistematika pembahasan sebagai kerangka yang dijadikan acuan dalam berfikir secara sistematis. Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, pada bab ini penulis menguraikan tentang pokok masalah antara lain konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Kajian Teori, memaparkan deskripsi teori, penelitian terdahulu dan paradigma penelitian.

BAB III: Metodologi Penelitian, berisikan pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian berisi profil perusahaan PT. Manggala Citra Mandiri, paparan data, temuan penelitian dan triangulasi terkait informasi yang terdapat di lokasi penelitian yang sudah diperoleh peneliti setelah melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sub bab profil PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung meliputi latar belakang, visi dan misi, logo perusahaan dan struktur organisasi PT. Manggala Citra Mandiri

Tulungagung. Pada sub bab paparan data dan temuan penelitian mencakup analisis gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan pada PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung, Kendala yang dihadapi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung dan Kinerja karyawan dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung.

BAB V: Pembahasan, di dalam pembahsan ini akan menghubungkan antara data temuan dengan teori-teori temuan sebelumnya serta menjelaskan teori baru dari lapangan.

BAB VI: Penutup, menjelaskan mengenai kesimpulan yang menjawab fokus penelitian dan berisi tentang kesimpulan dan saran-saran kepada peneliti, pengelola atau objek maupun subjek sejenis yang bisa menjadikan sumbangan pemikiran bagi lembaga-lembaga pendidikan khususnya di PT. Manggala Citra Mandiri Tulungagung.