

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan perlu terus membuat rencana baru untuk tetap unggul. Sebagian besar dari rencana ini adalah membantu pekerja memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan mereka. Situasi ini terkait dengan seberapa efektif karyawan melakukan pekerjaan mereka. PT Waste Cycle Indonesia adalah bisnis yang mengolah limbah organik menjadi pupuk organik berkualitas tinggi. Perusahaan ini berupaya melindungi lingkungan dengan menyediakan pilihan ramah lingkungan dan membantu petani dengan cara yang menjaga kelestarian Bumi untuk generasi mendatang. PT Waste Cycle Indonesia membantu mengurangi polusi lingkungan dengan menggunakan limbah organik secara cerdas, dan ini juga membawa keuntungan tambahan yang membantu masyarakat dan bisnis lokal. PT Waste Cycle Indonesia sangat bergantung pada karyawannya karena karyawanlah yang membuat perusahaan sukses. Untuk memastikan pupuk organik efektif, andal, dan berkualitas tinggi, penting bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, mengikuti aturan, dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan harus mengetahui langkah-langkah teknis untuk menangani limbah dan juga mampu bekerja sebagai tim, menghasilkan ide-ide baru, dan bertindak dengan cara yang membantu perusahaan tetap berkomitmen untuk ramah lingkungan. Jadi, seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seberapa keras tim bekerja, seberapa baik hasil kerja mereka, dan seberapa besar komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka akan berdampak besar pada kemampuan PT Waste Cycle Indonesia untuk tetap kompetitif dan mencapai tujuannya menjadi pemimpin dalam pembuatan pupuk organik dari limbah di Indonesia.

Cara seorang pemimpin berperilaku dan seberapa baik mereka berbicara kepada timnya adalah dua hal utama yang memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Studi ini mengatakan bahwa setiap jenis kepemimpinan memiliki ciri khasnya sendiri dan memengaruhi seberapa termotivasi karyawan dan seberapa baik kinerja mereka (Husadha dkk., 2020). Misalnya, kepemimpinan transformasional membantu menciptakan tempat

kerja yang kreatif dan mendorong karyawan untuk bekerja menuju tujuan jangka panjang yang lebih besar, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih tentang pertukaran penghargaan dan tanggung jawab antara pemimpin dan pekerja (Sudiantini & Saputra, 2022). Studi teoritis ini menunjukkan betapa pentingnya memahami bagaimana kepemimpinan berubah dari waktu ke waktu dan berbagai jenis pendekatan kepemimpinan yang dapat digunakan dalam suatu organisasi (Widjanarko, Pramukty, dkk., 2022). Pemimpin yang terampil menggabungkan berbagai metode ini dapat membangun lingkungan kerja yang adil dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Mahaputra & Saputra, 2021).

Widodo dan Yandi (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan seberapa efektif individu melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi, berdasarkan hasil yang mereka hasilkan melalui pekerjaan mereka. Kinerja karyawan adalah tentang pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok di dalam perusahaan, sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan mereka, untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Pekerjaan ini dilakukan dengan cara yang sesuai dengan hukum, memperlakukan semua orang secara adil, dan mengikuti apa yang dianggap benar dan etis. Untuk mencapai tujuan organisasi, perubahan diperlukan, dimulai dengan memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Hasibuan juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai orang dengan menjalankan tugas mereka, menggunakan keterampilan mereka, mengarahkan upaya penuh, dan memanfaatkan peluang yang mereka miliki sebaik-baiknya (Robith, 2022). Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok di dalam perusahaan, berdasarkan peran dan tanggung jawab spesifik mereka, dengan tujuan untuk memenuhi tujuan perusahaan secara legal, etis, dan bertanggung jawab secara moral, seperti yang dijelaskan oleh Soelistya pada tahun 2021. PT Waste Cycle Indonesia, sebuah perusahaan pupuk, mengikuti aturan dan pedoman khusus mereka sendiri. Semua pekerja yang tergabung dalam tim produksi harus bekerja dari Senin hingga Sabtu. Mereka harus datang kerja sebelum pukul 08.00 dan pulang sebelum pukul 16.00. Pengamatan awal terhadap PT Waste Cycle Indonesia menunjukkan bahwa kinerja pekerja tidak sebaik sebelumnya, dan hal ini tampaknya terkait dengan cara para pemimpin perusahaan

mengelola berbagai hal. Data pencapaian target jelas menunjukkan bahwa jumlah pencapaian target menurun dari periode 2023-2024 ke 2024-2025. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang buruk, seperti tidak menjelaskan sesuatu dengan jelas, memberikan sedikit bantuan, atau terlalu ketat, dapat menurunkan kinerja karyawan. Karena itu, pekerja sering kehilangan fokus pada tujuan utama mereka, yang pada akhirnya menyebabkan hasil seluruh tim menurun. Temuan ini menunjukkan bahwa cara para pemimpin bertindak dan mengambil keputusan sangat memengaruhi perilaku karyawan dan kinerja perusahaan. Data pendukung untuk fenomena ini ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Perbandingan Data Evaluasi Target Penjualan Periode 2023 – 2024 & 2024 - 2025

Data Evaluasi Target Periode Tahun 2023 - 2024					
No	Tujuan Strategis	Target	Bobot	Penilaian	
				Target	Capaian
1	Meningkatkan penjualan	Peningkatan Penjualan 10%	25%	10	8%
2	Kepuasan Pelanggan	Meningkatkan Kepuasan Pelanggan 5%	35%	5	4 %
3	Pengurangan Biaya Operasional	Pengurangan Biaya 7%	20%	7	6 %
4	Penyelesaian Proyek Tepat Waktu	Penyelesaian Proyek	20%	100%	90%

Data Evaluasi Target Periode Tahun 2024 - 2025					
No	Tujuan Strategis	Target	Bobot	Penilaian	
				Target	Capaian
1	Meningkatkan penjualan	Peningkatan Penjualan 10%	25%	10	6%
2	Kepuasan Pelanggan	Meningkatkan Kepuasan Pelanggan 5%	35%	5	3.5 %
3	Pengurangan Biaya Operasional	Pengurangan Biaya 7%	20%	7	5 %
4	Penyelesaian Proyek Tepat Waktu	Penyelesaian Proyek	20%	100%	80%

Sumber : Accounting PT Waste Cycle Indonesia

Berdasarkan data target penjualan dari divisi Pembukuan PT Misuse Cycle Indonesia, PT Waste Cycle Indonesia menunjukkan kinerja positif karena semua pencapaian mendekati target yang ditentukan (pencapaian rata-rata di atas 80% dari target). Namun, perlu dicatat bahwa tidak satu pun parameter yang berhasil mencapai atau melampaui target 100%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mengevaluasi strateginya untuk menutup celah kecil ini dalam periode berikutnya, khususnya poin "Kepuasan

Pelanggan" yang memiliki pengaruh paling besar pada evaluasi keseluruhan. Sementara itu, perbandingan data penilaian target penjualan antara periode 2023–2024 dan 2024–2025 menunjukkan bahwa semua indikator kinerja telah menurun. Pencapaian peningkatan penjualan turun drastis dari 90% menjadi 80%. Kemerosotan dalam semua sudut pandang ini menunjukkan melemahnya kinerja organisasi secara umum, yang dapat disebabkan oleh faktor internal seperti kecukupan gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, dan komunikasi yang telah menurun dalam periode terakhir, sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Variabel lain yang juga memengaruhi kinerja adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Menurut penelitian yang dikutip, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa komponen utama. Indra Kusdianto (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dari para pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lamtur Simanjuntak (2018) menemukan hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan dan kolaborasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tim yang solid mendukung pencapaian hasil kerja yang jauh lebih baik. Selain itu, Sekar Ayu Sukma (2022) menekankan bahwa kepemimpinan yang positif memainkan peran penting dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi merupakan penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Pada dasarnya, faktor-faktor yang secara mendasar memengaruhi kinerja pekerja adalah gaya komunikasi, spesialis, dan lingkungan kerja. Eva Elviana (2023) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang aman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memberdayakan pekerja untuk bekerja secara optimal. Temuan ini didukung oleh Sekar Ayu Sukma (2022) yang menekankan bahwa komunikasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan. Terakhir, berdasarkan penelitian yang dikutip dalam teks ini, kinerja pekerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja. Hendri Gunawan (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel perantara. Penelitian oleh Nada Safira dkk. (2024) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja, yang kemudian memengaruhi kinerja pekerja, di mana kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan antusiasme,

keterlibatan, dan kualitas kerja. Selain itu, komunikasi juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi, seperti yang ditemukan oleh Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan dkk. (2023). Teori Eksekusi Kerja menjelaskan bahwa eksekusi representatif adalah hasil dari perilaku kerja individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, dan keandalan dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks fenomena eksekusi yang diteliti, teori ini penting karena menunjukkan bahwa tingkat eksekusi dipengaruhi tidak hanya oleh kemampuan individu tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mendorong perilaku kerja yang produktif dan memengaruhi peningkatan kinerja. Oleh karena itu, Teori Eksekusi Kerja berfungsi sebagai landasan untuk memahami bahwa fenomena eksekusi pekerja terjadi sebagai hasil dari interaksi antara perilaku individu dan faktor-faktor organisasi yang mendukung pencapaian tujuan kerja yang optimal.

Namun, banyak penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda. Sebuah penelitian oleh Panjaitan (2017) menemukan bahwa cara seorang pemimpin menjalankan sesuatu dapat memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Samosir (2020) menemukan bahwa cara pemimpin menangani tim mereka membuat pekerja bekerja lebih baik. Selain itu, Samosir (2020) mengatakan bahwa komunikasi yang jelas membantu pekerja melakukan pekerjaan mereka lebih efektif. Namun, ini berbeda dengan temuan penelitian oleh Geralt dkk. Pada tahun 2020, ditemukan bahwa komunikasi tidak terlalu memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian sebelumnya telah menemukan hasil yang berbeda tentang bagaimana gaya kepemimpinan berdampak pada seberapa termotivasi dan efektif karyawan. Sebuah penelitian pada tahun 2023 oleh Iskandar dkk. yang meneliti 114 pekerja di PT. Perkebunan Nusantara II menemukan bahwa cara pemimpin membimbing tim mereka membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka lebih baik di cabang Helvetia. Selain itu, motivasi membuat efek ini lebih kuat. Di sisi lain, sebuah penelitian oleh Wahyuni dkk. menemukan hasil yang berbeda. Pada tahun 2022, terdapat 50 guru penuh waktu di PT. Dalam bahasa Inggris, gaya kepemimpinan tidak terlalu memengaruhi seberapa termotivasi orang-orang, dan motivasi tidak menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan berhubungan dengan seberapa baik

kinerja karyawan. Sitorus dan Pratama (2021) menemukan dalam *Journal of Business Administration* bahwa komunikasi internal tidak memiliki pengaruh besar.

Cara orang melakukan pekerjaan mereka sangat terkait dengan apa yang dilakukan manajer di perusahaan. Salah satu hal penting yang dapat memengaruhi situasi ini adalah bagaimana para pemimpin menangani tim mereka dan berbicara kepada para pekerja mereka. Cara memimpin dan berbicara kepada orang sangat penting untuk mengelola pekerja dalam lingkungan kerja. Berbagai cara memimpin dapat memengaruhi perasaan pekerja tentang pekerjaan dan tempat kerja mereka. Cara seorang pemimpin membimbing timnya dapat membantu pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku orang, baik secara individu maupun sebagai tim. Kepemimpinan yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan maksudnya. Sebelum melakukan penelitian yang lebih detail, para peneliti melakukan beberapa wawancara awal untuk mendapatkan gambaran dasar tentang apa yang terjadi di daerah tersebut. Tabel 12 menyajikan hasil dari wawancara pra-survei.

Tabel 1.2 Data Wawancara Pra Survei Variabel Gaya Kepemimpinan

Kuesioner Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan			
No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Pimpinan cenderung mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan.	9	6
2	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat atau saran..	7	8

Sumber : Data Kuesioner Pra Survey

Hasil kuesioner pra-survei tentang gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar orang berpikir pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa meminta masukan dari karyawan. Dari 15 responden, 9 mengatakan "Ya" dan 6 mengatakan "Tidak." Ini menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa pemimpin mereka lebih mengontrol dan tidak melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Situasi ini menunjukkan mungkin ada masalah dalam menggunakan gaya kepemimpinan terbaik, terutama dalam hal melibatkan karyawan dalam pembuatan peraturan atau keputusan

kerja. Pada pernyataan kedua tentang memberi karyawan kesempatan untuk berbagi pemikiran atau ide mereka, jawabannya cukup beragam. Tujuh orang mengatakan "Ya," sementara delapan orang mengatakan "Tidak." Ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk berbicara dan terlibat. Temuan ini menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif digunakan, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman antara pemimpin dan karyawan. Hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa ada tren dalam gaya kepemimpinan yang tidak sepenuhnya melibatkan karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan ini memengaruhi bidang lain seperti komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Cara pemimpin memimpin sangat terkait dengan cara mereka berbicara dan berbagi informasi di dalam perusahaan. Hal ini karena seorang pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinannya melalui seberapa baik mereka berbicara kepada timnya. Menurut Siregar dan lainnya pada tahun 2021, komunikasi yang baik di dalam perusahaan sangat penting agar perusahaan tersebut sukses dan berjalan dengan baik. Para penulis menunjukkan bahwa komunikasi dalam sebuah organisasi berarti berbagi informasi, ide, dan pemikiran di antara semua anggotanya (Soesanto dkk., 2023). Selain itu, komunikasi yang baik di dalam perusahaan dapat membantu semua orang lebih memahami satu sama lain, mengurangi kebingungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah. Komunikasi yang baik berarti menjadi pendengar yang baik, berbagi pemikiran dengan jelas, dan menjawab dengan cara yang membantu. Di dalam perusahaan, komunikasi yang baik berarti manajer dan karyawan dapat berbagi informasi dengan mudah. Hal ini membantu menjadikan tempat kerja sebagai tempat yang menyenangkan. Kita perlu mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana orang berbicara satu sama lain. Oleh karena itu, para peneliti melakukan survei awal, yang ditunjukkan pada Tabel 1.3

Tabel 1.3 Data Wawancara Pra Survei Variabel Komunikasi

Kuesioner Pra Survey Variabel
Komunikasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya memahami dengan baik instruksi kerja yang diberikan oleh pimpinan.	6	9
2	Kesalahan dalam pekerjaan sering terjadi akibat kurang jelasnya informasi yang disampaikan.	10	5

Sumber : Data Kuesioner Pra Survey

Hasil survei pertama menunjukkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya memahami instruksi kerja yang diberikan oleh manajemen. Hal ini terlihat jelas dari pernyataan pertama, di mana hanya 6 orang yang mengatakan "ya" mereka memahami instruksi kerja, sedangkan 9 orang mengatakan "tidak". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang tidak sepenuhnya memahami instruksi dari manajemen. Pada pernyataan kedua, 10 orang mengatakan mereka sering membuat kesalahan di tempat kerja karena informasi yang mereka dapatkan membingungkan. Hanya 5 orang yang mengatakan hal yang berbeda. Hasil ini menunjukkan bahwa ada masalah dengan cara informasi dibagikan di tempat kerja. Hasil survei pertama ini menunjukkan bahwa komunikasi dari manajemen tidak efektif. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dan membuat kinerja pekerja memburuk. Untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, kita perlu menggunakan hal-hal yang dapat memengaruhi faktor internal dan eksternal, dan salah satu faktor penting adalah motivasi (Ananda dkk., 2021). Nolis dan Edalmen (2021) mengatakan bahwa ketika pekerja benar-benar termotivasi, mereka melakukan pekerjaan yang lebih baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah apa yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan perusahaan mereka. Motivasi adalah energi atau keinginan yang dimiliki seseorang yang membantunya terus maju dan merasa bersemangat dalam melakukan sesuatu. Ketika pekerja merasa termotivasi, mereka biasanya melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Bahkan jika seseorang terampil dalam suatu pekerjaan, jika mereka tidak termotivasi, pekerjaan tersebut tidak akan dilakukan dengan benar. Untuk mengatasi masalah ini dan membantu perusahaan berkembang, kita membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menggunakan

keterampilan kepemimpinan yang efektif (Shobirin & Siharis, 2022). Pemimpin harus mendengarkan pekerja mereka untuk membantu mereka melakukan yang terbaik. Pekerja dapat bekerja lebih baik jika atasan mereka menggunakan gaya manajemen yang didukung oleh semua orang di perusahaan. Jadi, sangat penting untuk menggunakan jenis kepemimpinan yang tepat untuk membantu perusahaan tumbuh (Agustine & Edalmen, 2020). PT Waste Cycle Indonesia memiliki masalah dalam menjaga motivasi karyawannya. Banyak pekerja merasa lelah dan tidak termotivasi karena terlalu banyak pekerjaan, merasa kelelahan, dan tidak berkomunikasi dengan baik. Mereka tidak melihat manfaat nyata dari kerja keras mereka, arahnya tidak jelas, sehingga mereka merasa bingung, dan para pemimpin tidak memotivasi mereka. Ketika para pekerja merasa sedih dan kehilangan motivasi, mereka akan menyelesaikan lebih sedikit pekerjaan. Akhir-akhir ini, jumlah pekerja yang datang ke pabrik semakin berkurang. Hal ini disebabkan semakin banyak orang yang absen kerja, baik karena cuti, sakit, atau tidak memberikan alasan ketidakhadiran. Anda dapat melihat informasinya pada Tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4 Data Kehadiran Karyawan Produksi Periode 2024 & 2025

Data Kehadiran Karyawan Produksi Periode Tahun 2024			
Bulan	Izin	Tertambat	Alpha
Januari	117	20	11
Februari	106	28	12
Maret	185	33	17
April	156	15	31
Mei	280	26	32
Juni	158	41	124
Juli	418	60	165
Agustus	439	49	125
September	432	38	72
Oktober	414	56	67
November	415	42	85
Desember	399	38	125
Total	3519	446	866

Data Kehadiran Karyawan Produksi Periode Tahun 2025			
Bulan	Izin	Terlambat	Alpha
Januari	450	80	160
Februari	420	75	145
Maret	390	70	130
April	360	65	115
Mei	330	60	100
Juni	300	55	90
Juli	270	50	80
Agustus	240	45	70
September	210	40	60
Oktober	180	35	50
November	150	30	40
Desember	120	25	30
Total	3420	630	1070

Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan disiplin dan komitmen kerja, yang dapat berdampak pada kelancaran operasional pabrik, keterlambatan produksi, serta

meningkatnya beban kerja bagi karyawan lain. Data Penurunan absensi ini perlu segera dianalisis penyebabnya, baik dari segi komunikasi pimpinan, gaya kepemimpinan, motivasi, maupun faktor kesejahteraan karyawan, agar dapat dilakukan perbaikan yang tepat dan berkelanjutan.

Setelah melihat berbagai pendapat ahli dan studi serupa, baik yang mendukung maupun menentang, para peneliti ingin mempelajari bagaimana cara pemimpin berkomunikasi dan memimpin memengaruhi kinerja karyawan, dan bagaimana motivasi menjadi bagian dari hal tersebut. Pengetahuan ini dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan mereka. Para peneliti akan melakukan studi yang berjudul "Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Pendukung di PT Waste Cycle Indonesia."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan isu-isu mendasar yang dipaparkan, pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah komunikasi memengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi?
4. Apakah komunikasi memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan definisi masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh model manajemen terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh model manajemen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
4. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan mencapai target penelitian, hasil yang diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Manfaat bagi Manajemen Sumber Daya Manusia: Data tambahan tentang sumber daya manusia yang ada dalam Gaya Manajemen, Komunikasi, Inspirasi, dan Eksekusi, yang mampu memberdayakan penerapan dan pengembangan pengetahuan teoritis di bidang-bidang ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Squander Cycle Indonesia: Memberikan saran-saran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengatasi penurunan pencapaian target perusahaan, dan meningkatkan pendidikan dan dukungan karyawan.
2. Bagi Manajemen: Memberikan panduan untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan kerangka komunikasi internal agar lebih memotivasi dan jelas, yang pada akhirnya memaksimalkan potensi kinerja karyawan.
3. Untuk Penelitian Masa Lalu: Berfungsi sebagai referensi eksploratif terkait peran inspirasi sebagai variabel perantara antara gaya kepemimpinan dan komunikasi pada kinerja perwakilan.