







dalam melakukan pekerjaan tersebut, untuk level yang lebih tinggi di butuhkan kemampuan *soft skill* dan kemampuan konseptual.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, kinerja karyawan yang memuaskan dibutuhkan dalam melayani pelanggan agar pelanggan merasa puas dan dapat berhasil dalam memenangkan persaingan usaha yang semakin ketat.

Kinerja pegawai pemerintah sangat penting yang menyangkut citra pemerintah dan efisiensi manajemen pemerintah. Lebih baik kinerja akan mengarah pada kepercayaan warga yang lebih besar pada pemerintah. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bergantung pada kemampuan untuk berhasil memotivasi karyawan. Sebagai inti pemerintahan pengembangan dan manajemen sumber daya manusia bersemangat bagi praktisi untuk mengetahui cara meningkatkan inisiatif dan kreativitas pegawai pemerintah dan cara merekrut, memilih dan mempertahankan kinerja tinggi para karyawan.

Definisi layanan publik yang diterima secara luas motivasi dikemukakan sebagai kecenderungan individu untuk merespons motif didasarkan terutama atau unik di lembaga-lembaga publik dan organisasi. Utama karakteristik yang diungkapkannya adalah altruisme, etika layanan, dan kemanusiaan termasuk keinginan yang lebih dalam untuk membuat perbedaan, kemampuan untuk berdampak pada publik urusan, rasa tanggung jawab untuk membantu orang lain dan integritas dalam melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat, dan ketergantungan pada imbalan intrinsik yang bertentangan dengan gaji atau keamanan kerja. Karakter yang ditampilkan hingga tujuan pemerintah melayani rakyat. Sebagai negara beradab yang mengadvokasi moral dan menekankan integritas pribadi selama ribuan tahun. Konsep yang mirip dengan kebajikan,

terutama untuk panggilan untuk melayani orang-orang sepenuh hati sepanjang waktu.. Karena lebih ditekankan pada tujuan, harus mendapatkan lebih banyak dukungan budaya latar belakang dan memotivasi pegawai untuk mengejar tujuan penting yang dianjurkan oleh pemerintah dengan kecerdasan dan energi.

Selanjutnya, dengan meninjau kajian saat ini menemukan bahwa meskipun ada relasi positif kesenangan kerja maupun komitmen organisasi, pribadi kinerja dalam organisasi publik, serta pengaruh pekerjaan kepuasan dan komitmen organisasi pada kinerja telah ditunjukkan, sedikit penelitian telah memperhatikan hubungan antara faktor-faktor ini dan kepentingan relatif karyawan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah. Dari ini sudut pandang, saya akan menyelidiki pengaturan dan mencoba untuk menguraikan rute individu ini faktor bekerja pada kinerja pegawai pemerintah.

Menurut Pawirosumarto dan Sarjana (2017), kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mengelola perusahaan. Bila semua karyawan mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan tingkat disiplin yang sesuai maka hasilnya akan lebih maksimal dan bisa diukur dengan baik. Bersumber dari sejumlah pengkajian sebelumnya yang saling berkaitan diantara variabel independen dan dependen yang diteliti, maka penulis melakukan penelitian dengan judul '**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Perusahaan Keramik di Batam**'.

## **1.2. Permasalahan Penelitian**

Berlandaskan latar belakang yang diuraikan, maka diinterpretasikan masalah-masalah berikut:

- a. Adakah pengaruh substansial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
- b. Adakah akibat substansial motivasi akan kinerja karyawan?
- c. Adakah akibat substansial kedisiplinan akan kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan persoalan yang dijelaskan maka objek sasaran ini adalah :

- a. Untuk menganalisa impresi gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisa impresi motivasi atas kinerja karyawan
- c. Untuk menganalisa impresi kedisiplinan atas kinerja karyawan

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Akan perihalnya manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Agar manajemen perusahaan keramik di Batam bisa menggunakan data yang didapatkan dalam usaha meningkatkan kinerja dari karyawan.
- b. Agar akademisi dapat menggunakannya sebagai referensi dan informasi untuk pengkajian seterusnya yang berkaitan.

### **1.4. Sistematika Pembahasan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab pertama, menafsirkan tentang alasan dilakukannya penelitian ini, apa saja masalah yang perlu dibahas dalam penelitian serta susunan yang digunakan dalam penelaahan.

**BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Bab kedua mengenai perihal pengertian-pengertian, serta teori sumber daya individu serta kajian-kajian sebelumnya yang membahas mengenai kinerja karyawan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ketiga ini, susunan serta sasaran pengkajian dijelaskan, interpretasi operasional untuk setiap variabel yang diuji serta metode pengumpulan dan analisis data pula.

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab keempat adalah elaborasi dampak uji data dan spekulasi dengan menelaah hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas informasi dan pemeriksaan spekulasi.

**BAB V : KESIMPULAN , KETERBATASAN DAN REKOMENDASI**

Kemudian dalam bab terakhir, konstruksi final dari segala persoalan yang telah penulis sajikan, permasalahan yang ada pada pengkajian dan saran bagi pengkaji selanjutnya.