

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Idea Imaji Persada merupakan digital advertising agency yang bergerak pada industri periklanan. PT Idea Imaji berdiri pertama kali pada tahun 2005 sebagai studio media dan berstatus CV. Seiring dengan berkembangnya perusahaan, PT Idea Imaji berevolusi menjadi Digital Agency pada tahun 2009 hingga saat ini dan mulai berstatus menjadi perseroan terbatas dengan jumlah 2 orang sebagai pemegang saham perusahaan. Dengan status perseroan terbatas dan status perusahaan yang tercatat pada akta perusahaan, memungkinkan PT Idea Imaji Persada untuk memperluas usaha menjadi lebih dari sekedar digital advertising agency. Layanan dan produk yang ditawarkan Ideaimaji Persada kini meliputi *advertising, public relations, brand activation, digital solution, media planning and investment, Web Interface, WordPress, CMS, UX, Gimmic, brand consulting* hingga *marketing insight*. Secara garis besar kegiatan usaha PT. Ideaimaji Persada mencakup manajemen merek, strategi perencanaan, brand auditing idea dan brand development, pemilihan media massa, kegiatan hubungan masyarakat dan program aktivasi.

1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

PT Idea Imaji Persada memiliki visi dan misi perusahaan sebagai berikut,

Visi Perusahaan

PT Idea Imaji Persada berupaya untuk menempatkan diri sebagai perusahaan yang senantiasa menjaga dan mengembangkan kreativitas sebagai tujuan utamanya dalam menjalankan bisnis

Misi Perusahaan

PT Idea Imaji Persada berupaya dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan jasa yang terbaik bagi kliennya baik di wilayah nasional dan internasional serta senantiasa berupaya untuk mengelola bisnis melalui aplikasi terbaik dan optimalisasi sumber daya yang ada.

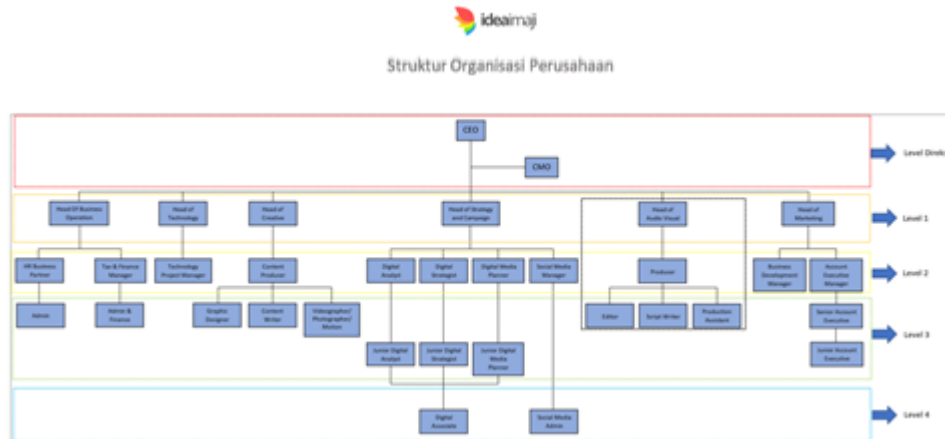
1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Perusahaan
Sumber: data internal perusahaan

Gambar 1.1 di atas adalah logo dari PT Idea Imaji persada, logo dari PT Idea Imaji ini bergambar seperti kupu-kupu yang memiliki makna orang yang di dalam perusahaan tersebut bisa bermortaforsisi menjadi yang lebih baik. Metamorfosis yang dimaksud adalah kupu-kupu yang awalnya hanya ulat kecil kemudian bisa terbang dengan indah dan cantik. PT. Ideaimaji ingin karyawan atau 2 orang yang ada pada idea imaji menjadi orang yang terampil dan dari yang tidak bisa menjadi bisa.

1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : data internal perusahaan

PT Idea Imaji Persada memiliki struktur organisasi yang berfungsi memberikan informasi kepada seluruh karyawan untuk mengetahui kegiatan atau pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga proses kerjasama menuju pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut adalah uraian deskripsi pekerjaan di PT Idea Imaji Persada :

a. CEO

CEO yang berperan sebagai pemimpin perusahaan dan bertanggung jawab tentang administrasi keuangan, HR, *Technology & Development*, *service* selain digital *campaign: branding, consulting, ATL/BTI, video prod dan financial control.*

b. CMO

CMO yang bertugas mengawasi kinerja sales, client service dan pitching

c. Project Manager

1) Memastikan *daily* operasional berjalan dengan baik, termasuk di antaranya :

- a) *Editor Plan*
- b) *Visual Content*
- c) *Monthly Report*
- d) *Activation Report*
- e) *Scheduling*
- f) *Engagement*
- g) *Secondary Channel*

2) *Monitoring KPI brand*

3) *Monitoring response rate & response time admin*

4) *Client relation*

d. Social Media Admin

Menjaga *social media* channel brand sesuai SOP, di antaranya termasuk :

- a) *Response rate*
- b) *Response time*
- c) *Bentuk penjawaban*
- d) *Schedulling*
- e) *Last filtering EP/visual content*
- f) Rekap aktivasi
- g) Batas penjawaban
- h) *Create article*
- i) Response terhadap permintaan atasan
- j) *Live tweet/reportase lapangan*

e. Copywriter

Membuat kebutuhan copy untuk internal dan brand, mencakup :

- 1) *Tagline*
- 2) *Article*
- 3) *Script*
- 4) *Editor plan*

f. Creative Designer

Membuat kebutuhan kreatif untuk internal dan brand, mencakup :

- 1) Visual content
- 2) Video
- 3) Storyboard
- 4) Animasi
- 5) Website Design
- 6) Brochure

g. Analyst

Menganalisa dan membuat report untuk internal dan brand, mencakup :

- 1) *Brand reporting*
- 2) *Monitoring KPI, response rate, response time team operasional*
- 3) *Campaign reporting*
- 4) *Aktivasi reporting*
- 5) *Buzzer reporting*
- 6) *Trend reporting*

h. Strategist

Bertanggung jawab untuk internal monitoring, mencakup :

- 1) *Monitoring, evaluating, tweaking campaign sesuai KPI*
- 2) *Monitoring ongoing activation*
- 3) *Monitoring goal brand, content, creative*
- 4) *Enhancing campaign performance*
- 5) *Monitoring dan evaluasi seluruh material kreatif yang di submit ke klien*
- 6) Bertanggung jawab terhadap *pitching* berlangsung, mencakup :
- 7) *Digital asset assessment*

- 8) *Campaign strategy*
- 9) *Activation*
- 10) *Setting KPI*
- 11) Mengarahkan *copywriting, creative design* ke *copywriter* dan *art director*

i. Account

- 1) Bertugas menjaga komunikasi dengan potential maupun *existing client*
- 2) Sebagai *contact primary* antara *client* dan Idea Imaji yang berhubungan dengan bisnis
- 3) Bertanggung jawab terhadap *pitching* berlangsung

j. Media buyer/Planner

Bertanggung jawab terhadap media buying

1.1.4 Produk dan Layanan Perusahaan

Layanan dan produk yang ditawarkan Ideaimaji Persada kini meliputi *advertising, public relations, brand activation, digital solution, media planning and investment, Web Interface, WordPress, CMS, UX, Gimmic, brand consulting* hingga *marketing insight*. Secara garis besar kegiatan usaha PT. Ideaimaji Persada mencakup manajemen merek, strategi perencanaan, *brand auditing* dan *brand development*, pemilihan media massa, kegiatan hubungan masyarakat dan program aktivasi.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman, perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, harus menjadi contoh sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi roda penggerak yang akan mendorong perubahan organisasi (Pahlevi, 2018). Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk

dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara (Pahlevi, 2018). Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut MS. Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan kemampuan serta keterampilan yang tinggi. Akan tetapi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, harus menjadi contoh sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan kemampuan serta keterampilan yang tinggi. Akan tetapi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Tujuan seorang pemimpin adalah untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan (Khairizah Noor dan Suprpto, 2015) dalam Koesmono (2007:30). Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Perusahaan diharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal. Menurut Kartono (2002: 62) dalam (Khairizah et al. 2015) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain”.

Pada karyawan PT Idea Imaji Persada, peneliti melihat fenomena yang terjadi bahwa kinerja para karyawan masih belum berjalan secara efektif. Hal ini di karenakan kinerja karyawan kurang efektif dan rendahnya sikap karyawan terhadap pekerjaan. Masih banyaknya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukasn. Pemimpin menjadi sangat dominan, dimana keputusan semata – mata berada di tangan pemimpin demi kepentingan perusahaannya sendiri, tetapi sedikit sekali masukan yang bisa diterima. Masalah juga terlihat pada kinerja karyawan yang tidak maksimal yang berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan, hasil kerja yang tidak maksimal, hingga kurangnya pengetahuan karyawan dalam masing – masing tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpinakan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan. Di bawah ini disajikan hasil pra kuesioner mengenai gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebagai berikut:

TABEL 1.1

HASIL PRA KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

No	Pernyataan		Jawaban Responden	
	Gaya Kepemimpinan		Ya	Tidak
1	Kewenangan dan kebijakan terkait kegiatan operasional perusahaan diputuskan oleh pimpinan	F	17	13
		%	56,7	43,3
2	Pimpinan memberikan arahan dengan jelas terkait dengan standar pekerjaan dan waktu pekerjaan	F	17	13
		%	44,8	55,2

3	Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan dan melibatkan karyawan dalam setiap pemecahan masalah	F	13	17
		%	43,3	56,7
4	Pimpinan selalu memberikan solusi dan masukan jika ada karyawan yang mengalami masalah dalam pekerjaan	F	13	17
		%	43,3	56,7
5	Adanya evaluasi kinerja dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan	F	13	17
		%	43,3	56,7
6	Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk pengambilan keputusan dalam pekerjaan	F	16	14
		%	51,7	48,3
	Presentase Rata-rata	%	47,2	52,8

Sumber: Data olahan peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dari hasil pra kuesioner rekapitulasi tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan di PT Idea Imaji Persada terbilang masih kurang optimal karena masih banyak karyawan yang memberikan respon negatif pada pernyataan – pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari persentase rata – rata, karyawan yang menjawab ya sebesar 47,2% dan tidak 52,8%. Dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab tidak dibandingkan dengan ya. Hal tersebut berkaitan dengan sikap pimpinan dalam penentuan kewenangan dan kebijakan diputuskan sendiri tanpa melibatkan karyawan, kurangnya pimpinan dalam memberi arahan kepada karyawan, pimpinan dalam pemecahan masalah kurang melibatkan karyawan, dan pimpinan kurang memberikan solusi atau masukan kepada karyawan ketika mengalami masalah pekerjaan. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis pada PT Idea Imaji adalah bahwa setiap keputusan terlebih dahulu didiskusikan dengan staf, baik secara formal maupun non formal. Sehingga masukan dan saran dari bawahan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Keputusan yang telah diambil menjadi komitmen bersama untuk dapat diimplementasikan, dan secara

periodik dilakukan review terhadap hasil keputusan untuk selanjutnya menjadi *feedback* bagi langkah selanjutnya. Poin utama dalam pengembangan serta cara mempertahankan suatu perusahaan terus tetap aktif dengan kerjasama antara pimpinan dan karyawan dalam menjalankan visi misi perusahaan itu sendiri. Semua itu juga nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh struktur organisasi di perusahaan memiliki tanggung jawab dan saling ketergantungan satu sama lain untuk melancarkan kegiatan perusahaan. Namun karyawan juga memiliki peran penting dalam menjalankan keputusan yang diberikan oleh seorang pemimpin, baik tidaknya kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang mereka jalankan tergantung dari pimpinannya sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh untuk mempengaruhi para karyawannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Irham Fahmi (2014 : 18) Salah satu tugas seorang pemimpin di organisasi adalah mengupayakan peningkatan pada manajemen kinerja organisasi yang bersangkutan, pada saat suatu organisasi mengalami kemunduran maka banyak analisis yang menyimpulkan bahwa pengelolaan manajemen kinerja organisasi tersebut rendah. Sehingga untuk mengembalikan dan membangun kinerja organisasi tersebut yang seharusnya maka diperlukan pemimpin yang memiliki kecakapan tinggi.

Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak sekedar menyatakan sebagai hasil dari kerja saja, tetapi juga proses bagaimana pekerjaan itu berlangsung pun ikut dibahas pada kinerja. Tingkat pencapaian pelaksanaan dalam suatu program kegiatan serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dijabarkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi, merupakan gambaran umum dari kinerja atau performance. Dalam kaitannya dengan ini, PT Idea Imaji Persada tidak luput untuk memenuhi tuntutan tersebut. PT Idea Imaji Persada berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Perusahaan akan mencapai produktivitas yang tinggi apabila dikelola dengan baik. Perusahaan dituntut untuk memperhatikan berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT Idea imaji Persada sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri periklanan dengan kegiatan umumnya mencakup manajemen merek, strategi perencanaan, brand auditing idea dan brand development, dan pemilihan media massa. Dalam Kinerja karyawan sendiri harus selalu ditingkatkan guna tercapainya suatu tujuan

perusahaan yang sudah berdiri selama belasan tahun seperti halnya yang terjadi pada PT Idea Imaji Persada.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Hasil pra kuesioner pengaruh Kinerja Karyawan di PT Idea Imaji dengan menyebar kuesioner ke 30 karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

TABEL 1.2

HASIL PRA KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan		Jawaban Responden	
	Target		Ya	Tidak
1	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	F	10	20
		%	33,3	66,7
No	Kualitas			
2	Bapak/Ibu sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	F	16	13
		%	55,2	44,8
3	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat atau sesuai dengan standar	F	14	16
			46,7	55,3

No	Waktu Penyelesaian	%		
4	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan instruksi sesuai dengan pimpinan	F	11	19
		%	37,9	62,1
5	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	F	17	13
		%	56,7	43,3
No	Taat Asas	%		
6	Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas setiap hasil pekerjaan yang diselesaikan	F	11	19
		%	36,7	63,3
	Presentase Rata-rata	%	44,4	55,9

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dari hasil pra kuesioner rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PT Idea Imaji Persada menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang menjawab tidak. Dapat dilihat dari persentase rata – rata, karyawan yang menjawab YA sebesar 44,4% dan TIDAK 55,9%. Dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab tidak dibandingkan dengan ya, yang berarti kinerja karyawan masih kurang optimal.. Hal tersebut berkaitan dengan pencapaian target kerja, kesesuaian dengan standar perusahaan, kurangnya instruksi atau pengawasan atasan, dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan. Masih banyaknya karyawan yang kurang mematuhi peraturan.

Kurangnya kinerja karyawan berupa mengabaikan tanggung jawab tugas yang dibebankan kepada karyawan, yang seharusnya segera dilaksanakan dengan ketelitian dan kecepatan dalam menyelesaikannya. Sehingga target yang telah ditentukan belum optimal terealisasi. Menurut Kasmir (2016:190) faktor yang bersumber dari karyawan yaitu kemampuan, pengetahuan, motivasi dan kepribadian, sedangkan dari segi organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen. Kinerja karyawan berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi, jika dampak yang ditimbulkan positif maka keuntungan bagi perusahaan dan sebaliknya jika dampak negatif yang timbul maka, akan mengancam keberlangsungan hidup perusahaan.

Selain adanya penyebaran pra-kuisisioner untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan diperkuat lagi dengan adanya wawancara dengan Manager HRBP terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan, hasil dari wawancara dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini :

TABEL 1.3
HASIL WAWANCARA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana dengan Gaya Kepemimpinan PT Idea Imaji , dan bagaimana cara komunikasi pemimpin dengan Karyawan, agar Karyawan dapat termotivasi?	Gaya kepemimpinan demokratis, cara komunikasi dua arah, Karyawan dapat mengemukakan pendapat dan kreativitasnya, sehingga mereka termotivasi untuk lebih baik lagi
2	Apakah pemimpin mengajak Karyawan bersama-sama untuk terlibat dalam mengambil keputusan?	Tergantung keputusannya tentang apa, jika keputusan tersebut menyangkut dengan peraturan perusahaan, hanya Karyawan jajaran manajemen yang dapat terlibat dalam pengambilan keputusan
3	Apakah pemimpin memberikan arahan dan pengawasan terhadap Karyawan ketika melakukan tugas?	Iyaa, selalu diberikan pengarahan, bahkan sebelum melakukan pekerjaan biasanya diadakan <i>briefing</i> terlebih dahulu
4	Bagaimana dengan kinerja Karyawan PT Idea Imaji. Apakah sudah memuaskan?	Kinerja Karyawan saat ini sudah cukup memuaskan ya, tetapi Masih ada beberapa Karyawan yang terlambat presensi, sehingga banyak pekerjaan yang ditargetkan belum dapat terpenuhi. Masih perlu dibenahi untuk

		meningkatkan kehadiran Karyawan untuk membantu kinerja perusahaan
--	--	---

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti Tanggal 15 Januari 2021

Indikasi–indikasi tersebut saling mempengaruhi satu sama lain namun indikasi tersebut memiliki solusi untuk mengurangi permasalahan dalam kinerja karyawan dengan melaporkan permasalahan sistem presensi sehingga dapat mencegah terjadinya keterlambatan presensi dimana hingga berdampak pada kinerja perusahaan, berdampak juga kepada kualitas kinerja para karyawan dengan tidak menyelesaikan pekerjaan masing – masing sesuai target yang telah ditentukan, namun dibalik permasalahan sistem perlu adanya motivasi dari diri karyawan masing – masing untuk selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karena peningkatan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi dari pemimpin maupun karyawan itu sendiri. Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di PT Idea Imaji Persada.”***

1.3 Perumusan Masalah

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT Idea Imaji?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Idea Imaji?
- c. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pada PT Idea Imaji?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan di PT Idea Imaji?
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Idea Imaji?
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Idea Imaji?

1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Manfaat Teoritis Untuk menambah ilmu dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis Sebagai informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja Karyawan PT Idea Imaji.
- c. Bagi Peneliti Berikutnya dan Masyarakat Umum Sebagai bahan masukan dan referensi untuk peneliti lain yang tertarik untuk lebih mendalami mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini, penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan serta sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian teoritis.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang hasil dari pengolahan data. Di mana hasil tersebut akan dianalisis oleh peneliti agar ditemukan kesimpulan dari penelitian ini.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang disertai dengan rekomendasi atau saran bagi perusahaan yang diteliti.