

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan pangan merupakan kebutuhan yang bersifat universal sehingga pemerintah yang berlaku sebagai penanggung jawab memiliki kewajiban untuk memenuhi ketersediaan pangan masyarakat. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang nomor 18 tahun 2012, tentang pangan, yang di dalamnya menyebutkan bahwa pemerintah wajib untuk mewujudkan ketersediaan, keterjangkauan, dan juga pemenuhan konsumsi pangan yang cukup, bermutu, dan juga bergizi seimbang di tingkatan nasional, daerah, ataupun perorangan. Di dalam *website* Portal Informasi Indonesia (indonesia.go.id), dituliskan bahwa industri pangan ikut mendorong pertumbuhan sektor manufaktur yang sekarang menjadi tumpuan dalam pertumbuhan perekonomian nasional. Selain itu, kebutuhan dan juga pasar pangan ini sangat besar dan akan terus bertumbuh tetapi diperlukan cara inovatif yang berbasis teknologi yang modern yang dapat meningkatkan efisiensi dari proses produksi dan juga kualitas bahan pangan dengan harga yang terjangkau (ekon.go.id, 2020).

Provinsi	Prevalensi Ketidakcukupan Konsumsi Pangan		
	2017	2018	2019
INDONESIA	8,23	7,92	7,63

Provinsi	Prevalensi Ketidakcukupan Konsumsi Pangan		
	2020	2021	2022
INDONESIA	8,34	8,49	10,21

Gambar 1. 1 Angka Prevalensi Ketidakcukupan Pangan

Sumber: bps.go.id (2021)

Pada Gambar 1.1 terlihat data mengenai angka prevalensi ketidakcukupan pangan yang pada tahun 2017 persentase angka prevalensi ketidakcukupan pangan

sebesar 8,23% dan pada tahun 2018 mengalami penurunan persentase menjadi 7,92%. Pada tahun 2019 persentase prevalensi ketidakcukupan pangan sebesar 7,63% dan pada tahun 2020 persentase sebesar 8,34%, yang berarti terjadi kenaikan persentase sebesar 0,71% dibandingkan dengan tahun 2019. Lalu pada tahun 2021 persentase menunjukkan angka 8,49% dan pada tahun 2022 angka persentase meningkat menjadi 10,21%. Dengan adanya angka prevalensi ketidakcukupan konsumsi pangan ini dapat digunakan untuk menggambarkan suatu perubahan di dalam ketersediaannya makanan dan kemampuan untuk dapat mengakses makanan. Selain itu, dengan adanya konsep prevalensi ini memungkinkan untuk dapat melihat estimasi kondisi kekurangan pangan. Adanya kenaikan persentase ini berarti sama dengan persentase penduduk yang mengkonsumsi semakin tinggi tetapi tidak sebanding dengan kebutuhan energinya. Selain itu indikator ini yang menggambarkan adanya perubahan dalam ketersediaan makanan dan juga kemampuan dalam mengakses makanan (Katadata, 2021). Upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan membentuk *holding* pangan yang dijadikan sebagai induk dari perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang pangan untuk mengatasi kekurangan dalam kebutuhan pangan dan mengatur kembali manajemen pangan nasional untuk menjadi lebih efisien dan juga meningkatkan ketahanan pangan. Harapan dari adanya pembentukan holding pangan ini adalah proses antar perusahaan menjadi lebih efisien, bersinergi, tidak saling tumpang tindih, dan dapat mensubstitusi impor pangan (Adhi Prasetyo, 2021).

Di dalam siaran pers Kemenperin (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia) pada bulan November 2022, Direktur Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian Putu Juli Ardika mengatakan bahwa pertumbuhan industri makanan dan minuman ini berkontribusi terhadap PDB dalam industri pengolahan non-migas yang menjadikan industri ini sebagai subsektor terbesar yang memberikan kontribusi terhadap PDB.

No	Nama	PDB Harga Berlaku / Rp Miliar	Pertumbuhan PDB / Persen
1	2010	360.443,1	undefined
2	2011	410.387,4	10,98
3	2012	457.773,4	10,33
4	2013	491.142,4	4,07
5	2014	562.016,6	9,49
6	2015	647.071,9	7,54
7	2016	740.810,2	8,33
8	2017	834.425,1	9,23
9	2018	927.443,5	7,91
10	2019	1.012.959,8	7,78
11	2020	1.057.000,7	1,58
12	2021	1.121.360,2	2,54

Gambar 1. 2 Nilai Pertumbuhan PDB Industri Makanan dan Minuman

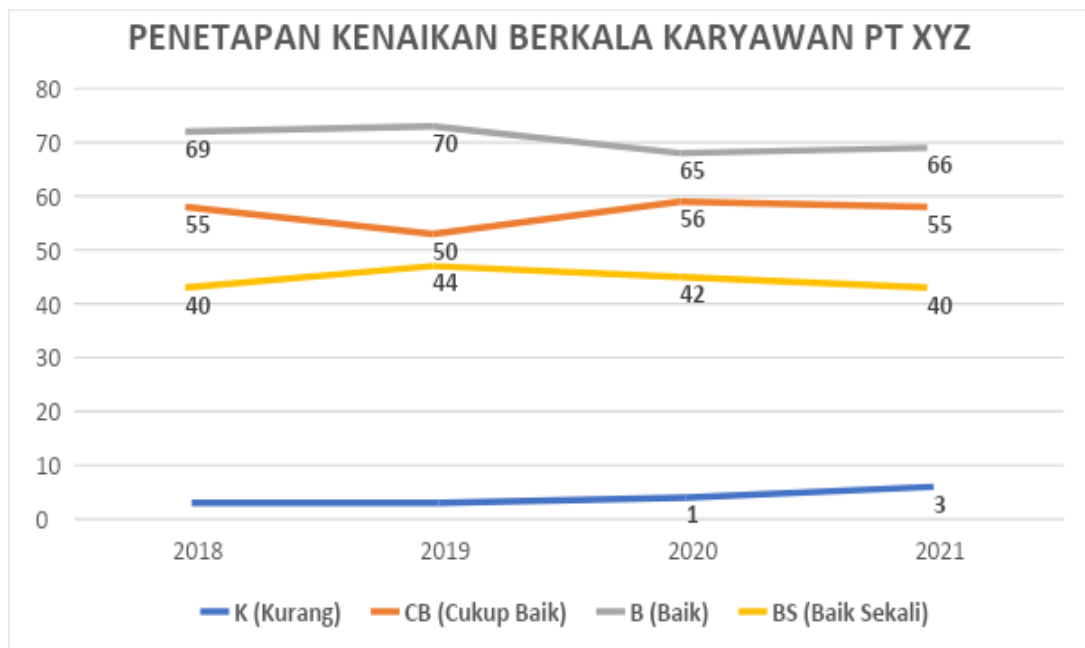
Sumber: Katadata.co.id (2022)

Pada Gambar 1.2 terlihat data yang menunjukkan nilai pertumbuhan PDB (Produk Domestik Bruto) di dalam industri makanan dan minuman. Sejak tahun 2011 hingga tahun 2021, industri makanan dan minuman tetap dapat bertumbuh dan bertahan meskipun melambat. Pertumbuhan dari PDB industri makanan dan minuman ini selaras dengan bertumbuhnya atau meningkatnya pengeluaran dari konsumsi masyarakat dalam hal kebutuhan makanan dan minuman. Dalam data di atas, ditunjukkan bahwa kontribusi industri makanan dan minuman terhadap PDB tertinggi adalah pada tahun 2019 yaitu 7,78%. Setelah itu terjadi penurunan pertumbuhan PDB pada tahun 2020 yang menjadi 1,58% dikarenakan terjadinya pandemi. Namun pada tahun 2021, setelah seluruh orang beradaptasi dengan situasi pandemi, maka terjadi peningkatan dalam pertumbuhan PDB yang menjadi sebesar 2,54% (Katadata.co.id, 2022).

Untuk dapat mewujudkan kewajiban pemerintah dalam menyediakan, menjangkau, dan memenuhi konsumsi pangan yang cukup untuk masyarakat, maka

pemerintah menunjuk PT. XYZ untuk dapat membantu pemerintah dalam mewujudkan hal tersebut. PT. XYZ sendiri merupakan perusahaan multisektor, seperti alat medis, manufaktur, gula hingga *trading*, yang dimulai pada tahun 1960-an dan semakin berkembang sehingga pada tahun 2022 ditunjuk sebagai perusahaan yang berfokus pada industri pangan. Perusahaan ini memiliki 16 anak perusahaan di berbagai bidang industri. Salah satu misi dari PT. XYZ ini adalah menyediakan pangan dengan kualitas tinggi bagi masyarakat.

Kunci untuk kesuksesan sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuannya salah satunya adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Riniwati, 2016). Manusia berpotensi untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan kemampuannya masing-masing. Dengan diterapkannya suatu manajemen untuk mengelola sumber daya manusia, akan membantu dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan yang dibantu melalui dengan meningkatnya kinerja karyawan. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan. SDM itu sendiri memiliki cukup banyak peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, misalnya dari mulai menjadi peyumbang kontribusi dalam hal perencanaan, mengatur faktor produksi hingga melakukan kontrol terkait kegiatan-kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan begitu organisasi harus memiliki kualitas SDM yang cukup baik mengingat cukup pentingnya peran SDM dalam perusahaan (Talenta, 2019).



Gambar 1. 3 Grafik Penilaian Karyawan Tahun 2018 - 2021

Sumber: Data Perusahaan (2022)

Pada Gambar 1.2 menunjukkan grafik dari hasil penilaian karyawan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2021. Jumlah karyawan di dalam penilaian ini sebanyak 164 karyawan. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang mendapatkan nilai BS sebanyak 40 orang (24,39%), nilai B sebanyak 69 orang (42,07%), dan nilai CB sebanyak 55 orang (33,54%). Lalu pada tahun 2019 terlihat di dalam grafik jumlah karyawan yang mendapatkan nilai BS sebanyak 44 orang (26,83%), nilai B sebanyak 70 orang (42,68%), dan nilai CB sebanyak 50 orang (30,49%). Pada tahun 2020 terlihat jumlah karyawan yang mendapatkan nilai BS sebanyak 42 orang (25,61%), nilai B sebanyak 65 orang (39,63%), nilai CB sebanyak 56 orang (34,15%), dan untuk nilai K terdapat 1 orang (0,61%). Pada tahun 2021, jumlah karyawan yang mendapat nilai BS sebanyak 40 orang (24,39%), nilai B sebanyak 66 orang (40,24%), nilai CB sebanyak 55 orang (33,54%), dan untuk nilai K sebanyak 3 orang (1,83%). Dari grafik diatas terlihat bahwa pada nilai K dari tahun 2018 hingga 2021 mengalami kenaikan yang berarti kinerja beberapa karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan juga dapat ditunjukkan melalui

grafik pada bagian nilai B. Hasil penilaian pada tahun 2018 sampai dengan 2021, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam empat tahun terakhir, persentase paling rendah ada pada tahun 2021.

Tabel 1. 1 Tabel Produksi

PRODUK	PRODUKSI (TON)		PERSENTASE
	2020	2021	
Gula	231.552	252.766	9%
Kelapa Sawit	9.044	3.340	(63%)
Teh	3.464	2.712	(22%)

Sumber: Data Perusahaan (2021)

Melihat dari tabel 1.1 diatas, terdapat dua produk dari PT. XYZ yang mengalami penurunan hasil produksi. Produksi kelapa sawit mengalami penurunan hasil produksi sebesar 63% yang dilihat melalui perbandingan hasil produksi pada tahun 2021 mencapai angka 3.340 dan hasil produksi pada tahun 2020 yang menunjukkan angka lebih besar yaitu 9.044 ton. Untuk produksi dalam industri teh pada tahun 2020 mencapai angka 3.464 ton dan pada tahun 2021 angka produksi industri teh sebesar 2.712. Melihat angka produksi untuk industri teh pada tahun 2020 sampai 2021, jumlah hasil produksi teh terdapat penurunan produksi sebesar 22%. Melalui data perusahaan yang menunjukkan hasil produksi yang menurun pada tahun 2021 untuk produk kelapa sawit dan teh, terlihat bahwa pada tahun 2021 data kinerja karyawan pada gambar 1.2 menunjukkan penurunan kinerja jika dibandingkan dengan kinerja karyawan pada tahun 2020 yang lebih baik. *Performance* tersebut merupakan keseluruhan dari hasil pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan didalam suatu perusahaan, tentu hasil dari kinerja karyawan tersebut akan dibandingkan dengan kriteria yang telah dibuat perusahaan dari mulai target, tujuan, kualitas dan hal sebagainya (Rivai, 2004). Maka dari itu perusahaan tentu akan memperhatikan kualitas kinerja karyawan tersebut ditingkat yang baik agar memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan tersebut.

BS	9.5 sd 10
B	8.5 sd < 9.5
CB	7.5 sd < 8.5
K	6.5 sd < 7.5
KS	<6.5

Gambar 1. 4 Skala Penilaian Karyawan PT. XYZ

Sumber: Data Perusahaan (2022)

Pada Gambar 1.3 terdapat skala penilaian karyawan yang digunakan perusahaan dalam mengkategorikan hasil penilaian setiap karyawan di perusahaan. Di dalam penilaian karyawan, dibagi menjadi 5 kategori nilai yaitu, KS (Kurang Sekali), K (Kurang), CB (Cukup Baik), B (Baik), BS (Baik Sekali). Untuk kategori nilai KS atau Kurang Sekali ini menunjukkan hasil penilaian dari kinerja karyawan tersebut berada dibawah angka 6,5. Untuk kategori nilai K atau Kurang ini menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan berada di angka 6,5 sampai dengan kurang dari 7,5. Untuk kategori CB atau Cukup Baik ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan tersebut berada di angka 7,5 sampai dengan kurang dari 8,5. Untuk kategori nilai B atau Baik ini menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan berada di angka 8,5 sampai dengan kurang dari 9,5. Untuk kategori BS atau Baik Sekali ini menunjukkan bahwa hasil dari penilaian kinerja karyawan tersebut berada di angka 9,5 sampai dengan 10.

Berdasarkan dari *in-depth interview* yang dilakukan terhadap 10 karyawan PT. XYZ, 8 dari 10 karyawan tersebut mengatakan bahwa mereka mengerjakan tugas yang diberikan para atasan lebih sering bekerja secara sendiri - sendiri tanpa adanya kerja sama satu sama lain, hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya arahan dari atasan untuk mengedepankan nilai kerjasama. 7 dari 10 karyawan mengatakan bahwa seringkali karyawan tersebut seringkali mengerjakan tugas yang diberikan lewat dari waktu yang sudah ditentukan hal ini terjadi karena

kurangnya koordinasi satu sama lain sehingga para karyawan yang mengalami kesulitan akan menghadapi kesulitan tersebut tanpa adanya saran atau arahan dari rekan kerja atau atasan di perusahaan tersebut. 8 dari 10 karyawan tersebut juga mengatakan bahwa minimnya inovasi dari karyawan - karyawan tersebut dalam bekerja, sehingga hasil kinerja yang dihasilkan dinilai masih dalam kualitas biasa saja, karena karyawan tersebut selain kurangnya saran dari rekan dan atasan, karyawan - karyawan juga terkesan hanya mengerjakan tugas sesuai prosedur tanpa ada ide-ide yang meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan gaya kepemimpinan atau *leadership style*. *Leadership Style* merupakan suatu metode yang dimiliki para pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahan dalam tujuannya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, tentu pemimpin tersebut harus pintar dan cerdas dalam menentukan gaya kepemimpinan mereka yaitu dengan cara menyesuaikan dengan lingkungan dan budaya perusahaan atau organisasi, harus mampu memberikan semangat atau motivasi kepada karyawan yang ada dan hal lainnya (Pawirosumarto, et al., 2017).

Berdasarkan hasil dari *in depth interview* yang dilakukan terhadap 10 karyawan perusahaan pangan, 6 dari 10 karyawan perusahaan tersebut menilai di sektor kepemimpinan seringkali pemimpin tersebut kurang mampu untuk dapat mendengarkan keluhan karyawan yang ada sehingga terkesan terlalu mengikuti prosedur yang ada tanpa memperhatikan kondisi karyawan dan karyawan merasa kurang untuk dilibatkan di dalam keputusan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan, sehingga karyawan seringkali merasa tidak sesuai dengan cara kepemimpinan tersebut.

Dalam penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Sebastian (2021), menunjukkan bahwa dengan pengaplikasian gaya kepemimpinan yang kurang sesuai akan mempengaruhi *employee performance*. Faktor yang membuat karyawan merasa kurang sesuainya dengan gaya kepemimpinan di perusahaan adalah karena pemimpin tidak dapat menimbulkan hubungan secara *emotional*

yang baik kepada bawahannya. Selain *leadership style* atau gaya kepemimpinan, terdapat penelitian terhadap motivasi karyawan di dalamnya. Untuk motivasi karyawan dalam bekerja di dalam penelitian tersebut, menunjukkan bahwa motivasi karyawan dianggap kurang karena salah satu faktor yang membuat kurangnya motivasi karyawan ini adalah karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi jika mereka sudah menyelesaikan tugasnya atau sudah mencapai target dari sebelum target waktu yang ditentukan. Maka di dalam penelitian ini disimpulkan bahwa *employee performance* di dalam perusahaan tersebut kurang karena faktor yang terjadi salah satunya adalah karyawan merasa tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sebelum target waktu yang sudah ditentukan sebelumnya yang dimana hal ini muncul karena faktor sebelumnya yaitu kurangnya dalam hal *leadership style* atau gaya kepemimpinan yang diterapkan dan motivasi yang diberikan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh adalah motivasi atau *motivation*. *Motivation* merupakan keinginan untuk dapat menyelesaikan atau melakukan sesuatu dengan tingkat semangat yang tinggi, baik untuk tujuan sebuah organisasi maupun untuk keperluan pribadi (Robbins, 2005). Inspirasi pemimpin juga kerap dijadikan motivasi oleh para bawahannya, karena inspirasi dari seorang pemimpin tentu cukup penting untuk membawa semangat terhadap bawahan yang ada di organisasi tersebut, maka dari itu inspirasi cukup memberikan dampak terhadap hasil dari kinerja yang dilakukan para karyawan (Salman Farisi, et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Ernawati (2021) mengatakan bahwa salah satu hal yang penting untuk meningkatkan *employee performance* adalah motivasi karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa terlibat dalam bagian perusahaan. Dengan begitu karyawan akan memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan karena mereka merasa dihargai dan dianggap oleh perusahaan dan ini akan memberikan pengaruh terhadap *employee performance*.

Berdasarkan dari *in depth interview* yang dilakukan terhadap 10 karyawan perusahaan pangan, 7 dari 10 karyawan mengatakan bahwa motivasi yang didapat

oleh karyawan ini kurang. Kurangnya motivasi yang dirasakan oleh karyawan ini salah satunya dikarenakan adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam pemberian bonus dan dalam pemberian sanksi. Maka dari itu karyawan mengharapkan adanya motivasi yang berdampak kepada karyawan tersebut, misalnya dengan cara lebih memperhatikan karyawan yang ada dengan berlaku secara adil dan memberikan semangat, sehingga karyawan dapat merasa nyaman berada di lingkungan kerja dan dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Di dalam suatu perusahaan, untuk memastikan suatu perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar adalah dengan kedisiplinan dari karyawan untuk mengikuti peraturan dan arahan yang sudah ada. Seperti yang dituliskan di dalam buku yang dituliskan oleh Erpidawati dan Susi Yulianty, bahwa dengan adanya disiplin maka akan dapat mencegah adanya masalah kerja seperti kualitas kerja, kehadiran, berhasil-kemampuan, perilaku atau sikap masalah. Menurut Erialdy, et.al., (2020), disiplin kerja akan sangat menguntungkan baik untuk perusahaan atau kelompok. Dengan adanya disiplin kerja maka akan dapat memastikan pemeliharaan regulasi dan pengeksekusian tugas yang lancar, sehingga hasil yang didapatkan akan optimal dan karyawan akan bekerja di dalam lingkungan yang menyenangkan dan nyaman sehingga akan berpengaruh dalam meningkatkan moral karyawan dalam mengerjakan tugas mereka. Di dalam penelitian yang dilakukan ini melihat bahwa dampak dari beberapa disiplin yang dilakukan di perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arijanto dan Wulandari (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap *employee performance*. Hal ini dilihat melalui ketegasan yang diperlukan di sebuah perusahaan untuk memutuskan sanksi atau *punishment* apa yang akan diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ada. Sanksi ini bisa diberikan kepada karyawan yang melanggar seperti melanggar absensi atau datang terlambat dari waktunya atau pulang pada jam sebelum jam kerja berakhir. Selain itu sanksi juga dapat berlaku untuk karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Dalam hal ini, meskipun seorang

pemimpin sudah berusaha untuk melakukan pengawasan terhadap karyawannya, tetapi tidak didukung dengan kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja, maka pelanggaran kedisiplinan kerja ini akan berjalan terus dan akan memberikan dampak kepada *employee performance*.

Berdasarkan dari *in depth interview* yang dilakukan terhadap 10 karyawan perusahaan pangan, 8 dari 10 karyawan mengatakan bahwa kurangnya disiplin di lingkungan perusahaan seperti melakukan pekerjaan dengan tidak mengikuti arahan yang diberikan, datang dengan tidak tepat pada waktunya, dan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah diberikan. Karyawan mengharapkan adanya tindakan dalam hal disiplin ini sehingga tidak mengganggu jalannya suatu organisasi, seperti dapat menghambat *flow* pekerjaan dan menurunkan kinerja karyawan, dengan memberikan peringatan kepada karyawan yang terlambat atau memberikan sanksi jika sudah melebihi batas untuk datang terlambat dan memberitahukan mengenai kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan agar tidak diulangi kembali.

Berdasarkan dengan fenomena yang sudah dijelaskan diatas, melalui data perusahaan dan hasil dari *in depth interview* yang sudah penulis lakukan, terlihat bahwa terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor *leadership*, *motivation*, dan *discipline*. Jika melihat dari penjelasan diatas dan dikaitkan dengan hasil dari *in depth interview*, maka dapat disimpulkan terdapat beberapa kemungkinan yang dapat mendukung dalam kinerja karyawan seperti pemimpin yang memberikan perhatian terhadap karyawannya, memberikan motivasi terhadap karyawan dengan menumbuhkan semangat dalam bekerja, serta mendukung sikap karyawan untuk disiplin dalam perusahaan dan dalam pekerjaan seperti tidak datang dengan terlambat dan mengikuti peraturan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH *LEADERSHIP*, *MOTIVATION*, DAN *DISCIPLINE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DI PERUSAHAAN PANGAN"**.

1.2. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang sudah diuraikan diatas terlihat adanya masalah pada *Employee Performance* yang dipengaruhi oleh *Leadership*, *Motivation*, dan *Discipline* pada karyawan di perusahaan pangan. Rumusan masalah yang dapat peneliti jelaskan adalah terdapat penurunan kinerja terhadap karyawan perusahaan pangan yang dapat diperkirakan karena pengaruh dari faktor *leadership*, *motivation*, dan *discipline* terhadap *employee performance*.

Melalui rumusan masalah diatas, maka dapat penulis uraikan untuk menjadi pertanyaan penelitian:

1. Apakah *Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
2. Apakah *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?
3. Apakah *Discipline* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan, maka dapat dirumuskan tujuan dilakukannya penelitian yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *Leadership* terhadap *Employee Performance* pada karyawan perusahaan pangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *Motivation* terhadap *Employee Performance* pada karyawan perusahaan pangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *Discipline* terhadap *Employee Performance* pada karyawan perusahaan pangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat yang berguna untuk kedepannya.

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan menambah pengetahuan mengenai pengaruh dari *Leadership, Motivation, dan Discipline* terhadap *Employee Performance* pada perusahaan pangan.

2. Manfaat Untuk Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada perusahaan agar dapat berguna untuk membantu perusahaan dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan untuk perusahaan dalam hal kinerja karyawan untuk masa sekarang dan untuk masa depan.

1.5. Batasan Penelitian

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih terukur, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Perusahaan yang menjadi objek penelitian bergerak di industri makanan, tetapi tidak dapat diungkap nama perusahaan, maka disebut sebagai perusahaan pangan
2. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian di perusahaan pangan.
3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan pangan.
4. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan pangan minimal 1 tahun masa kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini, penulis akan menjelaskan latar belakang, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam bab ini, penulis akan melakukan penjabaran mengenai tinjauan teori penelitian, model penelitian, hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman peneliti dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam bab ini, penulis akan menjelaskan gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data dan uji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini, penulis akan menjelaskan karakteristik responden, analisis statistik, uji hipotesis dan pembahasan yang merupakan hasil analisis .

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Di dalam bab ini, penulis akan memberikan kesimpulan dari penelitian dan memberikan saran bagi perusahaan.