

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Tahun 1962 Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara resmi didirikan dengan nama "PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT" dengan legalitas berupa akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Pendirian ini dipelopori oleh Pemerintah Daerah bersama dengan tokoh masyarakat dan pemimpin bisnis swasta di Sumatera Barat berdasarkan pemikiran perlunya lembaga keuangan dalam bentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Secara nasional, Bank ini disahkan melalui Keputusan Wakil Menteri Keuangan Pertama Republik Indonesia Nomor BUM / 9-44 / II tanggal 25 April 1962 tentang PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, dan operasi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan posisinya di Jln. Batang Arau No 54 Padang, dengan modal awal Rp. 50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah).

Dalam upaya mengembangkan jaringan bisnisnya, di tahun 1965 Bank ini membuka Kantor Cabang Pertama di Payakumbuh berdasarkan izin usaha dari Menteri Urusan Pusat / Gubernur Bank Indonesia Nomor Kep 19/UBS/65 pada tanggal 25 September 1965 dan pada tahun 1983 Gedung Baru Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dibuka di Jalan Pemuda No.21 Padang.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat mengalami perubahan dasar hukum dari Perseroan Terbatas menjadi Perusahaan Daerah (PD) merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Dasar Bank Pembangunan Daerah. Sehingga, dasar hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diganti dengan Peraturan Daerah Tingkat I Provinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 1973. maka PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diubah menjadi "BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT".

Bank Nagari menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang menerbitkan Obligasi dengan nilai nominal Rp. 15 miliar dengan tujuan meningkatkan modal bisnis bank dan pada tahun 1991 juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang meningkatkan kegiatan usahanya menjadi Bank Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 23/60 / KEP / DIR pada 17 Januari 1961. Selama

perjalanannya pada tahun 1996 melalui Peraturan Daerah Nomor 2 pada tahun 1996 disebutkan bahwa nama (Nama Panggilan) sebagai "Bank Nagari" dimaksudkan untuk lebih dikenal, untuk membangun citra merek dan untuk mengesankan sistem pemerintahan di Sumatera Barat. Dan pada tahun 1996 Bank Nagari juga menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama yang membuka Kantor Cabang di luar wilayah di Jakarta dan diikuti oleh Cabang Pekanbaru.

Sesuai dengan perkembangan dan menjadi lebih fleksibel dalam melakukan bisnis, pada 16 Agustus 2006 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 tahun 2006, bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berubah dari Perusahaan Daerah kepada Perseroan Terbatas, yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perusahaan Nomor 11 Februari 2007 sebelum Notaris H. Hendri Final, SH dan disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. W3- 00074 HT.01.01-TH.2007 tanggal 4 April 2007. Saat ini Bank Nagari memiliki status sebagai Bank Devisa dan telah memiliki Unit Bisnis Syariah. Pada 2012 ada peningkatan modal dasar perusahaan menjadi Rp. 2 Triliun dan penerbitan Obligasi Subordinasi II Bank Nagari sebesar Rp. 225 Miliar dan Pada 2016 modal dasar berubah menjadi Rp. 5 Triliun.

1.1.1 Visi Misi Bank Nagari

Bank Nagari memiliki visi berupa “Menjadi Bank Pembangunan Daerah Terkemuka dan Terpercaya di Indonesia” yang dijabarkan kedalam misi sebagai berikut:

- a. Memenuhi dan menjaga kepentingan pemangku kepentingan secara konsisten dan seimbang;
- b. Memelihara Bank agar tumbuh dan berkembang dengan baik dan sehat;
- c. Memberikan layanan prima;
- d. Memberikan keuntungan yang memadai bagi pemegang saham; dan
- e. Memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.

Sehingga berdasarkan visi misi diatas, Bank Nagari memegang Moto yaitu Bersama – sama Membangun Citra Membangun Negeri. Disamping itu, Bank Nagari memegang tujuh pilar utama yaitu:

- a. Manajemen dan Karyawan;
- b. Pelanggan;
- c. Pemegang Saham;
- d. *Core Value*;
- e. Komitmen;
- f. Integritas; dan
- g. Loyalitas.

1.1.2 Logo Bank Nagari

Komitmen Bank Nagari dalam menjadi Bank yang menjadi salah satu oendorong perekonomian di Sumatera Barat tercermin pada logo Bank Nagari sebagaimana berikut:



Gambar 1.1 Logo Bank Nagari

Sumber: www.banknagari.co.id (2020)

Dari logo diatas dapat ditangkap makna yang terkandung dari logo Bank Nagari diatas adalah sebagai berikut:

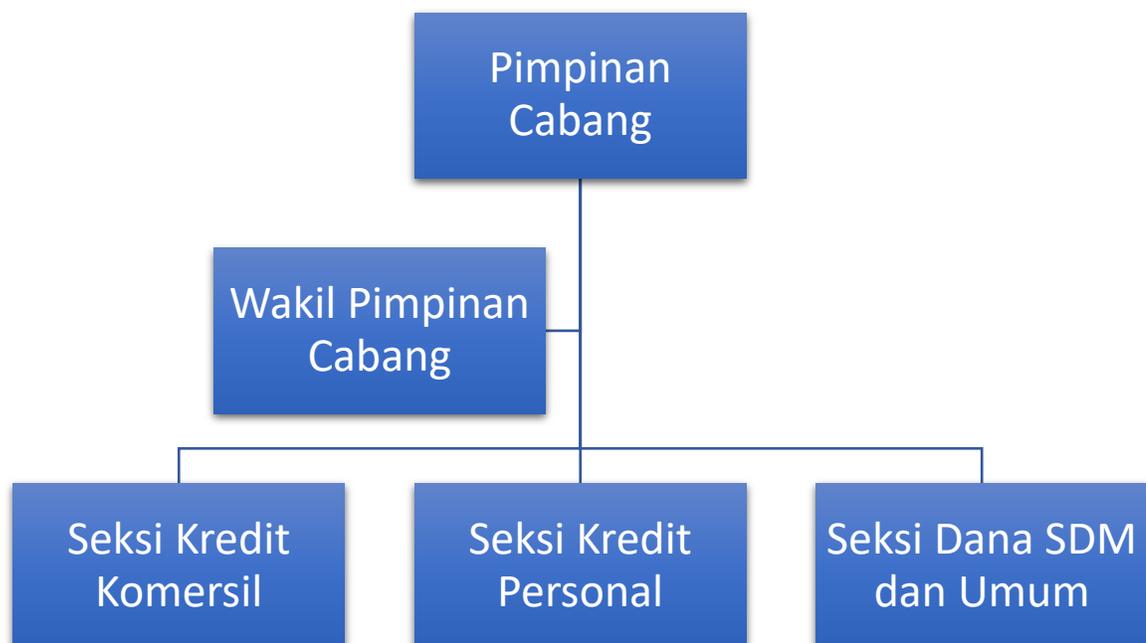
- a. Buana, dipersepsikan sebagai lintasan orbital yang secara ilusif mencerminkan gerak berkesinambungan (*sustainability*), selain sebagai buana bagi masyarakat Minangbentuk ini dapat dipersepsikan sebagai bentuk tanduk kerbau yang mengartikulasikan makna Minang Kabau. Kedua persepsi tersebut dapat dimaknai

bahwa Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berlandaskan falsafah Minang yang secara konsisten menetapkan visi kedepan untuk berkembang ke arah global.

- b. Ikon berlian dimaknai oleh masyarakat minang sebagai “*Tigo Tali Sapilin, Tigo Tungku Sajarang*” yang dapat diartikan sebagai sinergi dan sinkronisasi. Disamping itu logo berlian juga dipersepsikan sebagai dasi kupu – kupu yang menandakan tentang profesionalisme dalam bisnis perbankan.
- c. Tulisan Bank Nagari memiliki tingkat keterbacaan yang tinggi secara psikologis mereprestasikan ketegasan. Adapun secara psikologi, pemilihan warna menjelaskan hal sebagai berikut:
 - a. Biru; menyiratkan modernitas intitusi yang berorientasi ke depan dengan dukungan teknologi informasi digital.
 - b. Merah; menyiratkan tentang semangat, progresifitas, keberanian berinovasi untuk selalu menjadi yang terdepan.
 - c. Kuning; melambangkan keagungan, “punya undang dan hukum”.
 - d. Hitam; melambangkan ketahanan “Tahan Tapo”(tempa) serta mempunyai budi dan akal.

1.1.3 Struktur Organisasi Bank Nagari

Berdasarkan SK/021/DIR/IN/03-2020 tanggal 16 Maret 2020, Struktur Bank Nagari adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bank Nagari Cab. Batusangkar

Adapun tugas dan fungsi dari struktur tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pimpinan Cabang

Pimpinan cabang bertugas melakukan pengawasan dan melakukan koordinasi operasional. Disamping itu, pimpinan cabang memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan, memonitor kegiatan operasional perusahaan, melakukan pemantauan terhadap prosedur management risiko perusahaan.

b. Wakil Pimpinan Cabang

Berfungsi untuk membantu Pimpinan Cabang dalam mengelola kegiatan usaha bank khususnya mengenai tugas- tugas yang dilaksanakan seksi – seksi dalam Kantor Cabang.

c. Seksi Kredit Komersil

Berfungsi sebagai penanggungjawab dalam kegiatan bank dalam ranah kredit komersil. Seksi ini bertanggung jawab dalam pencarian nasabah badan usaha lainnya dan pengelolaan dana bank untuk penggunaan bidang kredit komersil yang melibatkan badan usaha lainnya.

d. Seksi Kredit Personal

Berfungsi sebagai penanggungjawab dalam kegiatan bank dalam ranah kredit komersil. Seksi ini bertanggung jawab dalam pencarian nasabah perorangan dan pengelolaan dana bank untuk penggunaan bidang kredit komersil yang melibatkan perorangan.

e. Seksi Dana dan SDM

Berfungsi sebagai penanggungjawab dalam kegiatan pengelolaan dana perbankan dan bagian yang melakukan pembinaan terhadap SDM yang mendukung kegiatan usaha Bank Nagari Cabang Batusangkar.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, Bank Nagari Cabang Batusangkar berhasil menunjukkan prestasi yang baik. Pada Laporan Keuangan Bank Nagari tahun 2019, Bank Nagari Cabang Batusangkar berhasil menjadi Cabang terbaik di tahun 2019. Hal ini tentu merupakan kolaborasi dari kinerja tiap – tiap individu yang ada di dalam organisasi ini. Asman dan Darmalia (2021) absensi adalah salah satu indikator dalam kedisiplinan karyawan yang membawa pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Semakin rendah

tingkat absen karyawan tersebut maka semakin tinggi kinerjanya dan begitu juga sebaliknya.

Dalam hal kehadiran karyawan, Bank Nagari telah memiliki aturan terkait jadwal bekerja setiap harinya. Tidak banyak berbeda dengan perusahaan lainnya, Bank Nagari menerapkan jam efektif kerja selama delapan jam dimulai pukul 7.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB dengan briefing selama satu jam dan istirahat selama satu jam dengan *reward* dan *punishment* berupa pemberian Penghargaan kepada karyawan dengan tingkat disiplin yang baik dan potongan gaji bagi karyawan yang memiliki tingkat absen diatas 5 hari setiap bulannya dan pemberian Surat Peringatan jika berulang selama 3 bulan hingga pemecatan jika tidak dapat mengikuti disiplin yang ditentukan. Rekap absensi tahun 2019 adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1
TINGKAT ABSEN KARYAWAN TAHUN 2019

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI
1	Januari	64	22	2	0.14%
2	Februari	64	20	12	0.94%
3	Maret	64	20	14	1.09%
4	April	64	20	1	0.08%
5	Mei	64	21	9	0.67%
6	Juni	64	15	15	1.56%
7	Juli	64	22	17	1.21%
8	Agustus	64	22	10	0.71%
9	September	64	21	9	0.67%
10	Oktober	64	23	16	1.09%
11	November	64	21	13	0.97%
12	Desember	64	20	13	1.02%
Rata-rata					0.85%

Sumber: Data kehadiran karyawan Bank Nagari cabang Batusangkar tahun 2019.

Keterangan:

JK : Jumlah Karyawan

JHK : Jumlah Hari Kerja

JA : Jumlah Absen

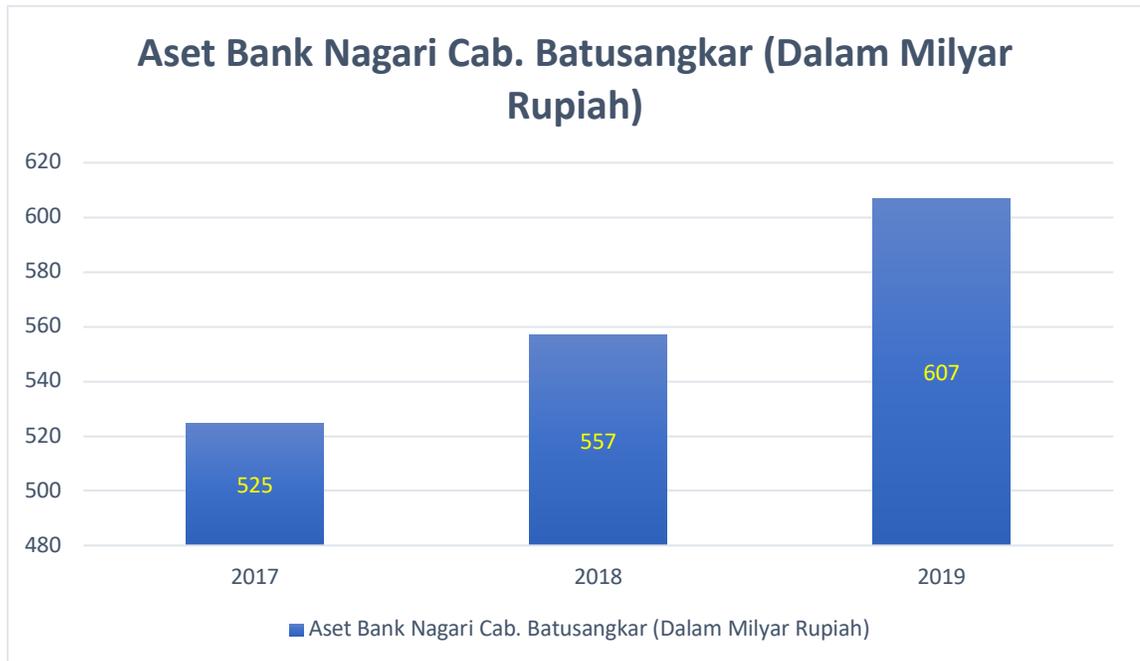
TA : Tingkat Absen

Menurut Umar dalam Saputri (2020) tingkat absensi karyawn dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

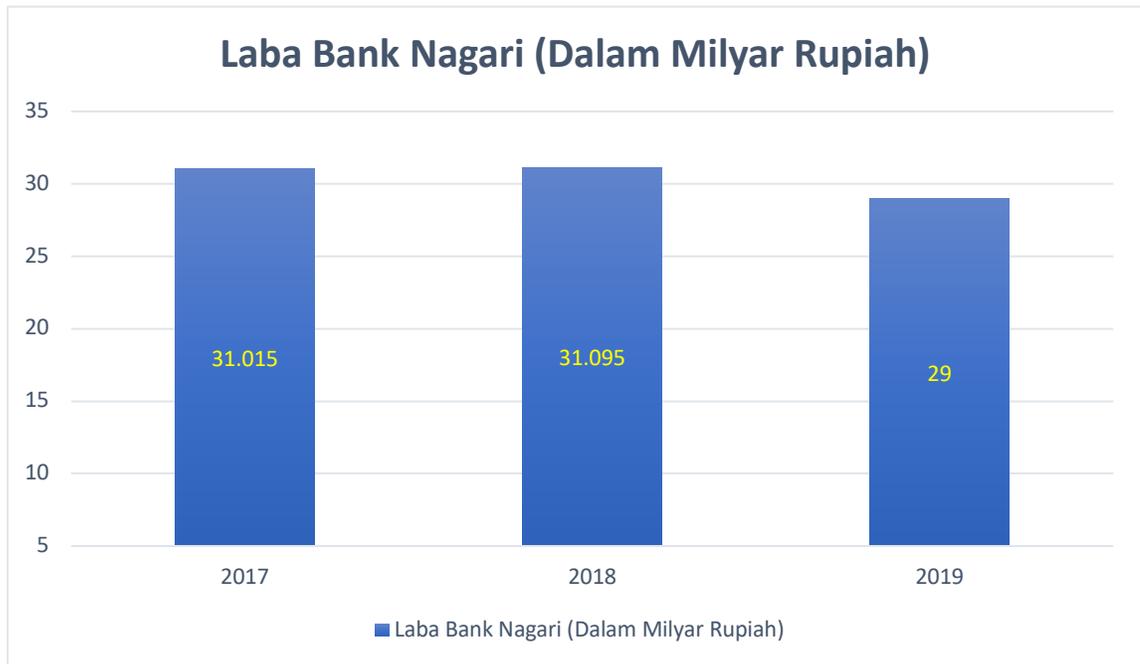
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat disiplin dari karyawan di Bank Nagari menunjukkan angka yang fluktuatif. Tingkat absensi tertinggi berada di bulan Juni 2019 yaitu sebesar 1.56% dan absensi terendah berada di bulan April 2019 yaitu sebesar 0.08%. Tingkat absensi rata – rata berada pada nilai 0.85% dimana menurut Edwin B.Flippo (2002:281) tingkat absensi 0 sampai dengan 2 persen dinilai baik, 3 sampai dengan 10 persen dianggap tinggi dan lebih besar dari 10 adalah hal yang tidak wajar. Di tahun 2019 tingkat absensi karyawan tergolong baik sehingga hal ini menunjukkan suatu korelasi yang positif dengan capaian perusahaan di tahun 2019.

Dilihat dari kinerja perusahaan selama tahun 2017 sampai dengan 2019, Bank Nagari mencatatkan grafik meningkat tiap tahunnya. Dalam Laporan Keuangannya, aset yang dimiliki oleh Bank Nagari tercatat adanya pertumbuhan 5.36% di tahun 2019.



Gambar 1.3 Aset Bank Nagari Cabang Batusangkar

Bank Nagari Cabang Batusangkar mengalami kemerosotan laba di tahun 2019 dibandingkan tahun 2017 dan 2018. Namun, pergerakan laba Bank Nagari Cabang Batusangkar di tahun 2019 menjadikan bank ini sebagai cabang terbaik dalam perolehan laba. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.4 Laba Bank Nagari Cabang Batusangkar

Perolehan aset dan laba pada Cabang Batusangkar tersebut menjadikan Bank Nagari berada di kategori 2 atau Bank Sehat pada Penilaian Tingkat Kesehatan Bank selama 3 tahun berturut – turut. Hal tersebut terlaporkan dalam Laporan Keuangan Tahun 2019 Bank Nagari yang mengungkapkan bahwa Bank Nagari mengalami tren yang meningkat sejak 2017. Peningkatan – peningkatan tersebut antara lain pada poin – poin: Total Aset meningkat 5.36%, Kredit dan Pembiayaan meningkat 7.71%, Dana Masyarakat meningkat 7.14%, Aset Produktif meningkat 6,63%, Laba Bersih meningkat 9.52%, Net Interest Income meningkat 0.86%, Ekuitas meningkat 8.60%, dan Return on Aset 2.06%. Perolehan Aset dan Laba Bank Nagari tersebut tentunya menjadi cerminan dari kinerja karyawan di Bank Nagari. Bagaimana pengambilan kebijakan pimpinan dan pola kerja karyawan serta tingkat kedisiplinan karyawan tergambar dari capaian perusahaan.

Selain kedisiplinan dari karyawan, terdapat faktor lain dalam capaian tersebut. salah satunya adalah gaya kepemimpinan dari manajemen level atas pada Bank Nagari Cabang Batusangkar. Gaya kepemimpinan yang kuat adalah kunci bagaimana seorang pemimpin dapat mengubah, mengajak, dan menyatukan seluruh elemen di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya memberikan suatu perintah. Tapi, kepemimpinan adalah bagaimana suatu visi dan misi dapat tersampaikan kepada pihak lain. Engkoswara dan Komariah (2010:177) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah hubungan erat seorang dan kelompok manusia yang didasari atas kepentingan yang sama. Dalam meraih tujuan bersama dibutuhkan penyampaian visi dan misi yang baik dari seorang pemimpin kepada seluruh jajaran di bawahnya. Dalam penyampaian visi misi ini terlahir berbagai macam gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk merubah sesuatu. Danim (2009:59) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah berasal dari kata "*To Transform*" yang berarti mentransformasikan atau merubah. Hal ini bisa diartikan merubah cita – cita perusahaan atau visi perusahaan menjadi kenyataan. Dalam memncapai hal tersebut, seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara seperti memberi contoh, memotivasi karyawan untuk dapat berbuat lebih, menginspirasi karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal atau bahkan memerintahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan dan strategi yang sudah ditetapkan.

Perubahan terhadap suatu objek menuntut adanya pemimpin yang mampu berubah mengikuti dinamika keadaan dan kejadian yang terjadi sehingga kondisi bekerja harus dapat diketahui oleh seorang pemimpin. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pra-kuesioner terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada di Bank Nagari Cabang Batusangkar kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

TABLE 1.2
HASIL PRA-KUESIONER KINERJA

No	Faktor	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	100	93	93%	89	89%
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	100	89	89%	91	91%
3	Karyawan mampu memahami visi misi perusahaan dan menerjemahkan kedalam pekerjaan sehari - hari	100	90	90%	90	90%
4	Kuantitas pekerjaan Karyawan sesuai dengan kemampuan Karyawan	100	87	87%	90	90%
5	Kualitas pekerjaan Karyawan sesuai dengan kemampuan Karyawan	100	91	91%	91	91%
Total		500	450	90%	451	90%

Berdasarkan tabel tersebut diatas, 90% responden menunjukkan bahwa kinerja mereka sejalan dengan apa yang perusahaan butuhkan. Pada dimensi penerimaan visi dan misi angka menunjukkan persentase yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Berdasarkan nilai kepentingannya, 90% responden menjawab dimensi dari pertanyaan pada kuesioner sangat penting dalam mencapai kinerja yang baik. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kinerja yang baik banyak dihasilkan dari suatu pola komunikasi dan percontohan yang dilakukan oleh para pemimpin kepada karyawan dibawahnya. Disamping itu, motivasi kerja yang mendukung tercapainya suatu target kemungkinan tinggi dihasilkan dari pemimpin yang mampu mencontohkan dan berkomunikasi. Hal ini termasuk dalam kriteria dari kepemimpinan transformasional yang mendukung kinerja karyawan, hasil pra-kuesioner menunjukkan nilai sebagai berikut:

TABLE 1.3
HASIL PRA-KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

No	Faktor	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1	Pemimpin membangun visi misi yang mendukung visi misi perusahaan	100	84	84%	91	91%
2	Pemimpin mampu menyampaikan visi misi perusahaan secara jelas kepada	100	85	85%	85	85%
3	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam usaha pencapaian visi misi perusahaan	100	84	84%	87	87%
4	Pemimpin berkomitmen pada visi misi yang disampaikan	100	85	85%	89	89%
5	Pemimpin memberikan motivasi kerja	100	81	81%	85	85%
Total		500	419	84%	437	87%

Berdasarkan tabel diatas, hasil pra-kuesioner menunjukkan bahwa 84% responden menunjukkan bahwa pimpinan di Bank Nagari memiliki pemimpin yang mampu menjadi contoh dan berkomunikasi dengan baik dalam penyampaian visi misi sehingga menjadikan karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya tanda bahwa gaya kepemimpinan di Bank Nagari Cabang Batusangkar adalah gaya kepemimpinan transformasional karena karyawan merasa termotivasi dan memiliki rasa yang sama atas usaha pencapaian visi dan misi sesuai dengan penjelasan Gaya kepemimpinan transformasional menurut Edison et al (2016) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk sejalan dengan yang dipikirkan pemimpin. Disamping itu, 87% responden merasa bahwa poin – poin berupa percontohan dari pemimpin, komunikasi, dan motivasi dari pemimpin itu penting dalam suatu organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, dua tabel di atas hasil pra-kuesioner menunjukkan bahwa dari 30 responden, Sebagian besar karyawan menjawab bahwa pemimpin mereka memiliki

kriteria sebagai pemimpin transformasional. Namun, terdapat nilai yang lebih kecil pada komitmen dan penyampaian motivasi kerja seorang pemimpin.

Motivasi kerja akan mendorong kinerja karyawan untuk pengembangan bisnis. Sejak tahun 2006 Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar) memiliki tujuan utama yaitu melakukan peningkatan aktivitas bisnis. Berdasarkan tujuan ini, maka terdapat hal yang mendorong Bank Nagari untuk dapat memiliki Pemimpin yang bergaya transformasional yaitu melakukan peningkatan kinerja. Penelitian ini berfokus pada pengaruh suatu gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dari karyawan di Bank Nagari dalam usahanya mencapai visi yang sudah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka penelitian ini diberi judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan situasi dan penjelasan di atas, dalam penelitian ini penulis berfokus pada dua rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar)?
- b. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar)?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar)?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar).
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar).

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari Cabang Batusangkar).

1.5 Kegunaan Penelitian

1.1.1 Kegunaan Teoritis

Sebagai sarana peningkatan pemahaman dan penambahan wawasan tentang gaya kepemimpinan transformasional dan hal yang terpengaruh oleh gaya kepemimpinan.

1.1.2 Kegunaan Praktis

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan dan kinerja.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Padang, Provinsi Sumatera Barat selama tiga bulan dengan mengambil data yang bersumber dari Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari).

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian. Latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penelitian yang bertujuan untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat dan menjelaskan teori – teori yang dipakai dalam penelitian ini. Terdapat juga penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian. Keseluruhan isi pada bab ini adalah penjelasan yang terkait gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, variabel – variabel yang diteliti, tahapan penelitian, populasi dan Teknik sampling, jenis data dan Teknik pengumpulan data dan Teknik analisis data pada penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan penelitian serta saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.