BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan masing – masing perusahaan menjadi semakin ketat. Salah satu kunci keberhasilan dan pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien di suatu perusahaan terletak pada kinerja organisasinya. Suatu perusahaan atau organisasi tidak cukup hanya memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi akan tetapi juga memiliki pimpinan yang dapat mengarahkan atau membina karyawan agar dapat terlaksana kerjasama dan menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sebagai perusahaan daerah air minum yang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) menyediakan sarana penyedia air bersih yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Perusahaan Daerah Air Minum Tulungagung juga menyadari bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan bagi kinerja organisasi menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

PDAM merupakan salah satu perusahaan yang memiliki peranan sebagai unit pengelola dan penyedia pelayanan di bidang jasa air bersih. Aturan hukum yang dipakai adalah menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Pekerjaan Umum Nomor : 3 Tahun 1984. Sesuai sistem yang berlaku PDAM adalah perusahaan daerah yang merupakan suatu kesatuan yang bersifat memberikan jasa di bidang air bersih.

Salah satu kewajiban Pemerintah Daerah dalam Administrasi Publik yaitu dapat melaksanakan urusan wajib seperti: menyediakan air bersih bagi masyarakat. Sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 3 berbunyi: bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar – besarnya bagi kemakmuran rakyat. Untuk melaksanakan kewajiban tersebut maka diperlukan kinerja Pemerintah agar tercapainya sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan oleh Negara.[1]

Oleh karena itu, suatu organisasi di dorong oleh sumber daya manusia yang berprestasi dan mampu menciptakan sebuah situasi dan kondisi agar kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan menurunnya semangat kerja. Menurut Rivai kinerja karyawan merupakan salah satu cara bagi pihak internal dan eksternal organisasi untuk menilai kinerja organisasi secara keseluruhan.[2]

Keberhasilan suatu organisasi juga tergantung dari kinerja organisasi. Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan atau organisasi bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan berdasarkan kekuatan modal semata akan tetapi juga ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting bagi peningkatan kinerja organisasi. Jika sumber daya manusia (SDM) pada suatu organisasi tidak bekerja sesuai dengan peraturan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai, maka organisasi tersebut tidak

---

[1]Undang- Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

[2]Veithal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015), hal 401

akan berkembang dengan baik. Kinerja organisasi akan meningkat apabila diimbangi dengan semangat kerja dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Berbagai macam usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, misalnya: melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, dengan mengoptimalkan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang telah ditentukan. Untuk memaksimalkan kinerja organisasi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat/pelanggan, yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja di organisasinya dengan mengaktifkan SDM melalui motivasi kerja. Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain seperti kuantitas, kualitas dan kontinuitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Komitmen organisasi mencerminkan dorongan dalam diri seorang karyawan untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien[3] Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan masyarakat atau pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Oleh karena itu, pimpinan harus mendukung sistem operasional perusahaan untuk memaksimalkan kinerja organisasi. Menurut Porter dan Steers menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai loyalitas

[3]Musdalifah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Catur Putra Harmonis Makasar,* Vol.03 No.01 2006. Hal 28

terhadap organisasi yang ditandai dengan niat di dalamnya tetap berada di organisasi tersebut.[4]

Demi menunjang peningkatan kinerja organisasi agar mencapai tujuan diperlukan sebuah motivasi kerja. Terdapat banyak hal yang memotivasi kerja karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi tersebut dapat berupa pemberian gaji yang tinggi dan apabila tingkat persaingan usaha rendah. Motivasi kerja adalah suatu faktor dari individu itu sendiri (intern) yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh orang lain (ekstern) yang dapat mempengaruhi hasil kinerja organisasinya baik secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh karyawan yang bersangkutan.[5] Adanya motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam menyelesaikan tugas maupun tanggungjawabnya dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atas tertuju untuk mencapai suatu tujuan.[6] Hal ini motivasi diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan dan meraih tujuan yang ingin dicapai sebagai kekuatan untuk berkembang. Sebuah motivasi kerja dapat memberi energi untuk menggerakkan segala potensi yang ada seperti menciptakan semangat dalam bekerja rajin menyelesaikan tugas pekerjaannya.

---

[4]Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Perilaku Komitmen Organisasi*, Makasar: CV Nas Media Pustaka, 2018, hal 15

[5]Malayu S.P Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, hal 141

[6]A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 85

Pemimpin berperan mempengaruhi individu atau kelompok untuk menata tugas dan pekerjaan tersebut guna menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan maupun tugas sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi maupun suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang direncanakan dengan efektif, efisien, ekonomis dan produktif.[7] Disamping selain pemimpin dapat mempengaruhi orang lain, pemimpin juga harus menentukan perkembangan suatu perusahaan berhasil atau tidak. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam membangkitkan semangat kerja karyawan adalah hal utama yang perlu diperhatikan serta harus mendukung kebutuhan-kebutuhan karyawan demi tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

Setiap pemimpin dalam memimpin bawahannya memiliki perilaku yang berbeda – beda dalam organisasi atau perusahaan. Perilaku pemimpin ini diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Siswanto gaya kepemimpinan merupakan cara atau tipe yang ada pada diri seorang pemimpin di dalam managemen para anggotanya (karyawan) untuk dapat menjalankan amanat yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk melihat seorang manager didalam mengembangkan kinerja organisasinya, maka dapat dilihat dari gaya seorang pemimpin tersebut didalam memimpin karyawannya di suatu organisasi.[8] Disamping gaya kepemimpinan yang tepat, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya untuk melihat

---

[7]Fariansyah Defin Shahrial Putra, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin,* (Banjarmasin: 2017) hal 157

[8]Bashori Naim, dkk. *Pengaruh Kompetensi Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada PT Krakatau Bandar Samudera),* 2017, (Universitas Sultan Agung Tirtayasa: Jurnal Riset Bisnis dan Managemen). Vol.01 No.02

[8]Malayu S.P Hasibuan, *Managemen.....,* hal 136

seberapa jauh dalam melakukan pekerjaan guna memaksimalkan kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja nyata seorang individu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.[9] Oleh karena itu kinerja yang dimiliki karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun lingkungan perusahaan atau organisasi agar produktivitas perusahaan meningkat.

Tujuan suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawan yang menjalankan seluruh kegiatan operasional organisasi. Oleh karena itu, aspek SDM dalam suatu organisasi maupun perusahaan harus dikelola dan diperhatikan dengan sebaik mungkin agar karyawan bisa memberikan kontribusi pada perusahaan untuk maju dan berkembang dalam menghadapi persaingan usaha serta organisasi tersebut dapat tetap mempertahankan usahanya.

Dengan pesatnya kebutuhan air bersih dan meningkatnya pertumbuhan penduduk dan perumahan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat menimbulkan masalah serius apabila ada isu global yang mempengaruhi pencapaian target, karena air bersih menjadi kebutuhan penting dalam

---

[9]A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 94

kehidupan masyarakat. Dan dalam rangka untuk mendorong dan membangun daerah dalam meningkatkan pendapatan asli daerah

Semakin banyaknya permintaan menjadi pelanggan baru maka PDAM Tirta Cahya Agung akan terus berupaya untuk mengutamakan kepuasan pelanggan. Dalam hal ini pelayanan air menjadi sektor publik dan tidak terlepas dari tuntutan guna meningkatkan kinerja organisasinya.

Hal ini dapat dilihat dari data potensi jumlah pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung selalu mengalami kenaikan tiap tahunnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Daftar Jumlah Pelanggan PDAM Tirta Cahya Agung Tahun 2016 – 2018[10]

Tahun	Jumlah Pelanggan
2016	23.680
2017	24.806
2018	25.812

Sumber: PDAM Tirta Cahya Agung

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan bahwa perkembangan jumlah pelanggan PDAM Tulungagung dari tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami peningkatan terus menerus.Terjadi peningkatan jumlah pelanggan yang mengejutkan pada tahun 2017 kemudian disusul pada tahun 2018. Semakin banyaknya permintaan jumlah pelanggan PDAM Tulungagung menunjukkan kinerja organisasi yang dimiliki karyawan mengalami peningkatan.

[10]Niswatul Azizah, *Pengaruh Promosi, Jabatan, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tulungagung*. (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019), hal. 23

Semakin meningkatnya jumlah pelanggan maka kinerja organisasi PDAM Tulungagung semakin meningkat dan memiliki kontribusi yang besar bagi kesejahteraan masyarakat, dalam menjaga kestabilan kinerja organisasi tersebut juga tidak terlepas dari tantangan atau masalah – masalah yang dihadapi. Oleh karena itu PDAM Tulungagung senantiasa melakukan upaya untuk menjaga kualitas pelayanan guna meningkatkan kinerja organisasinya untuk mempertahankan keberlangsungan unit usahanya agar tercipta kepuasan pelanggan/masyarakat. Menurut peneliti, untuk mengantisipasi masalah tersebut perlunya kebijakan pengawasan dan dukungan secara langsung dari pimpinan untuk mempertahankan stabilitas perusahaan. Dalam hal ini pimpinan juga berperan mempengaruhi pola perilaku dan cara pandang karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan kepada tingkat yang lebih tinggi dan mengontrol serta mengarahkan guna meningkatkan kinerja organisasinya.

Penelitian Margaretha[11] menyatakan kepemimpinan yang tepat, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi karyawan tidak luput kalah pentingnya. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan bersifat eksternal maupun internal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Dengan adanya motivasi dapat mengarahkan, membantu, dan mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan harapan sesuai dengan tujuan organisasi.

---

[11]Margaretha Tamara, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PDAM Kota Samarinda* , Jurnal AGORA, Vol. 4, No. 1 Hal. 44 – 50, 2016

Semakin baik atau semakin meningkat motivasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan motivasi karyawan, sehingga berpengaruh pada semakin tingginya kinerja yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha melibatkan diri untuk memajukan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan rumusan masalah, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja organisasinya.

Dari hasil kerja karyawan akan menghasilkan tingginya kinerja organisasi yang dapat juga disebut sebagai prestasi kerja. Prestasi seorang karyawan bukanlah suatu hal yang datang secara kebetulan. Melainkan dari beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya dari segi komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan diharapkan dapat memaksimalkan kinerja organisasi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan yang ditentukan.

Hal ini juga berlaku bagi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung yang merupakan wewenang dari pimpinan perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan kinerja organisasinya sesuai dengan prosedur kerja yang ditentukan agar tetap mempertahankan kualitas dan hasil kerja yang optimal.

Penelitian ini dilakukan dengan alasan, berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik membangun judul "***Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi PDAM Tirta Cahya Agung Tulungagung***".

B. Identifikasi Masalah

1. Komitmen yang diterapkan memiliki dampak terhadap keberlangsungan perusahaan, namun perlunya perhatian pimpinan guna meningkatnya kinerja.
2. Motivasi kerja yang diterapkan perusahaan diharapkan memberikan dorongan semangat kerja agar dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat atau publik.
3. Perlunya peranan dukungan motivasi kerja dari pimpinan kepada karyawan untuk menunjang kinerja organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PDAM Tulungagung ?
2. Apakah faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PDAM Tulungagung ?
3. Apakah faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi PDAM Tulungagung ?

4. Apakah faktor komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasasi PDAM Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh signifikan faktor komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi PDAM Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh signifikan faktor motivasi kerja terhadap kinerja organisasi PDAM Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh signifikan faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi PDAM Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh signifikan faktor komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kinerja organisasi PDAM Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kegunaan penelitian sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

   Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan secara teoritis dan menambah wawasan di bidang ekonomi syariah.

2. Secara Praktiks

   a. Bagi Akademis

      Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan keilmuan khususnya managemen sumber daya manusia bagi suatu

organisasi serta sebagai bahan referensi dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Tulungagung.

b. Bagi PDAM Tulungagung

Dengan adanya penelitian ini, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkenaan hal komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Serta untuk menjadi masukan karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi yang melakukan penelitian dengan tema yang sama, sehingga ilmu pengetahuan tentang ekonomi bisa diikuti dalam perkembangannya.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang lingkup

Ruang lingkup penelitian ini yaitu membahas empat variabel. Dimana ada tiga variabel independen (X) dan 1 variabel dependen (Y). Variabel independen/bebas adalah komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja organisasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PDAM Tulungagung. Jenis permasalahan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi PDAM Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan, adapun batasan masalah yang akan diteliti adalah berfokus pada variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan PDAM Tirta Cahya Agung Kabupaten Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan persepsi, serta memudahkan untuk memahami judul penelian ini, maka penulis terlebih dahulu mengemukakan beberapa pengertian yang yang dikemukakan adalah:

1. Secara Konseptual
   a. Komitmen organisasi, menurut Robbin dan Judge, adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan – tujuan organisasi serta memiliki sebuah keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.[12]
   b. Motivasi kerja, menurut Malayu S.P Hasibuan yaitu bagian dari suatu proses sebagai penggerak atau rangsangan pada karyawan sehingga mereka dapat bekerja giat.[13]
   c. Gaya kepemimpinan, menurut Robbins mendenefisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perorangan maupun kelompok di dalam organisasi menuju pencapaian sasaran.[14]

---

[12]Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Perilaku Komitmen Organisasi*.....,hal 4
[13]Malayu S.P Hasibuan, *Managemen*....., 2009, hal 141
[14]Fariansyah Defin Shahrial Putra, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin,* Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.10 No.1, hal 160

d. Kinerja organisasi, menurut Mangkunegara, adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.[15]

2. Secara Operasional

Dari beberapa definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi PDAM Tulungagung " adalah untuk mengetahui pengaruh pimpinan dalam mengarahkan para karyawannya, dan dengan memperhatikan motivasi kerja para karyawan sehingga secara tidak langsung sebuah komitmen organisasi akan terbentuk dengan sendirinya atas sudah memenuhi tanggungjawab dan perannya dan dengan sendirinya akan terbentuk peningkatan kinerja organisasi.

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

1. BAB AWAL

Terdiri halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, halaman transliterasi dan halaman abstrak.

2. BAB BAGIAN ISI:

BAB 1 PENDAHULUAN

[15]Diah Indriani Suwodo dan Eddy Madiono Susanto, 2015, *Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Managemen Keuangan, Vol.17 No.02 hal 137

Sebagai suatu penelitian ilmiah pada umumnya yang nantinya berguna untuk memahami penelitian sehingga pembaca atau penulis nantinya dapat memahami dengan mudah dan jelas terhadap arah pembahasan. Bab ini mencakup : (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) tujuan penelitian, (d) kegunaan penelitian, (e) ruang lingkup dan batasan penelitian, (f) penegasan istilah dan (g) sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Hal ini yang dikemukakan landasan teori terdiri dari (1) komitmen organisasi, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan dan (4) kinerja organisasi, (5) penelitian terdahulu, (6) kerangka berfikir penelitian dan (7) hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari : (a) pendekatan penelitian dan jenis penelitian, (b) populasi dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukuran, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian (e) analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang : (a) hasil penelitian (berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi : pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari : (a) kesimpulan, dan (b) saran.