

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai tujuan atau sasaran disetiap organisasi atau perusahaan diperlukan ketekunan dan kesungguhan dari karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan. Dalam era globalisasi saat ini telah banyak perusahaan yang semakin bermunculan. Dengan banyak perusahaan yang bermunculan pastinya terdapat persaingan yang ketat disetiap perusahaan. Untuk menghadapi persaingan dan memenangkannya setiap perusahaan pasti mempunyai strategi tersendiri untuk menghadapinya. Strategi yang telah disiapkan oleh perusahaan itu dapat berjalan dengan lancar, jika adanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya. Disetiap perusahaan seorang pemimpin dapat mengatur serta menuntun karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah yang ada dan berlaku di perusahaan.

Dalam perusahaan atau instansi, seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan karena mempunyai peranan yang penting untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi. Selain dari hal itu, seorang pemimpin juga berpengaruh untuk menuntun karyawan dan membimbingnya dalam menjalin hubungan kerja sama. Dengan demikian, setiap pemimpin perusahaan diharapkan mempunyai gaya kepemimpinan untuk memimpin karyawan dalam suatu organisasi.

Pemimpin perusahaan atau instansi merupakan panutan bagi karyawan dan bawahannya. Dalam aktivitas kegiatannya seorang pemimpin pasti perlu

bantuan karyawan lain. Hal ini adalah wajar, karena manusia tidak dapat melakukan suatu pekerjaan dengan sendiri, melainkan harus memerlukan bantuan orang lain. Karyawan dalam organisasi hendaknya mempunyai semangat kerja dan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Ferina Sukmawati, 2008:176).

Gaya kepemimpinan Demokrasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tindakan pimpinan yang otoriter dan kurang memperhatikan karyawan dapat secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pentingnya pendekatan terhadap karyawan perlu dilakukan oleh pimpinan agar pimpinan tersebut dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam penyelesaian tugasnya (Syarifah Fatmawati, 2013:2). Berikut ini akan ditampilkan kuisisioner pra penelitian yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang terlihat di PT. Dayin Mitra Palembang.

**KUISIONER PRA PENELITIAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PT. DAYIN MITRA PALEMBANG**

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur : Tahun
3. Pendidikan : Sarjana/ S1 Diploma / D III SMA/Sederajat
4. Jabatan :
5. Lama / Masa Kerja : Tahun

Cara Pengisian Kuisioner

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak / Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuisioner.

Pernyataan Gaya Kepemimpinan

Kriteria jawaban 1 s/d 15

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju

Tabel 1.1
Item Pernyataan Pra Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis

No	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan.					
2	Pimpinan selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi.					
3	Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.					
4	Pimpinan selalu memberikan kebebasan berpendapat kepada bawahan.					
5	Pimpinan selalu memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan.					
6	Pimpinan sering berkonsultasi dengan bawahan.					
7	Pimpinan selalu bertanya kepada bawahannya sebelum mengambil keputusan.					
8	Pimpinan selalu bersifat terbuka terhadap bawahannya.					
9	Pemimpin selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan.					
10	Pemimpin selalu memutuskan kekuasaan sepenuhnya berada di tangan semua karyawan.					
11	Pemimpin memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.					
12	Pemimpin memperhatikan/menghargai potensi bawahannya.					
13	Pemimpin mau bertanggung jawab jika ada kesalahan pekerjaan yang dilakukan bawahannya.					
14	Pemimpin selalu bersikap humoris.					

-
- 15 Pemimpin selalu menyediakan waktu untuk bersama-sama bawahannya jika ada waktu senggang.
-

Berikut ini ditampilkan hasil rekapitulasi pra penelitian di PT. Dayin Mitra Palembang, yang menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis.

Tabel 1.2

**Rekapitulasi Kuisisioner Pra Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis
Di PT. Dayin Mitra Palembang**

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju (1)	Tidak setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat setuju (5)	Total scor
1	Senang menerima pendapat atau kritikan.			16	20	4	148
2	Mensinkronisasikan tujuan organisasi.			10	25	5	155
3	Mengutamakan kerja sama.			5	29	11	166
4	Memberi kebebasan berpendapat.			3	27	10	167
5	Memberikan tanggung jawab kepada bawahan.			5	23	12	167
6	Berkonsultasi dengan bawahan.			4	25	11	167
7	Bertanya sebelum				27	13	173

	mengambil keputusan.				
8	Terbuka terhadap bawahan.	5	20	15	170
9	Berhati-hati mengambil keputusan.	3	19	13	170
10	Kekuasaan sepenuhnya ditangan bawahan.	5	22	8	168
11	Mencapai tujuan organisasi.	4	26	10	160
12	Menghargai potensi.	1	26	14	177
13	Beratnggung jawab.	2	23	18	193
14	Bersikap humoris.	5	18	17	172
15	Menyediakan waktu.	6	27	7	161

Dilihat dari hasil tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pemimpin PT. Dayin Mitra Palembang mempunyai ciri atau sifat kepemimpinan yang demokratis. Gaya kepemimpinan Demokratis ini terlihat di PT. Dayin Mitra Palembang karena hal ini diterapkan langsung oleh pemimpin perusahaan tersebut yang ada pada struktur organisasi.

Jika dilihat dari nilai-nilai organisasi yang ada, seorang pemimpin yang demokratis lebih mengutamakan kepentingan bersama. Berdasarkan kepentingan bersama itu, seorang pemimpin yang demokratis dapat mempererat hubungan kepada karyawan dan bawahannya, karena pemimpin yang Demokratis lebih

mendengarkan saran-saran bawahannya, sebelum ia mengambil sebuah keputusan.

Meskipun pemimpin PT. Dayin Mitra Palembang selalu mempererat hubungan kepada karyawan bawahannya, ternyata masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam setiap melakukan pekerjaan mereka. Kurangnya semangat kerja inilah yang akan menimbulkan kinerja karyawan menurun. Semangat kerja ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dan juga pelanggaran yang dilakukan terhadap perusahaan. Berikut akan diberikan tentang data jumlah karyawan yang masuk dan keluar di PT. Dayin Mitra Palembang.

Tabel 1.3

Jumlah karyawan pada PT. Dayin Mitra Palembang

Periode 2013 s/d 2015

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan pada akhir tahun	% perputran tenaga kerja
2013	38	2	2	38	5,263%
2014	38	-	2	36	5,555%
2015	36	4	-	40	11,11%

Sumber : PT. Dayin Mitra Palembang, 2016

Pada tabel 1.3 menunjukkan pada tahun 2013 terdapat 2 orang masuk, dan 2 orang keluar, sehingga jumlah karyawan pada akhir tahun 2013 (atau pada awal 2014) menjadi tetap 38 orang. Pada tahun 2014 terdapat 2 orang karyawan yang

keluar, maka pada awal taun 2015 jumlah karyawan PT. Dayen Mitra mejadi 36 orang. Selanjutnya pada tahun 2015 terdapat 4 karyawan yang masuk. Dengan demikian, jumlah karyawan PT. Dayin Mitra Palembang bertambah menjadi 40 karyawan hingga saat ini.

Selanjutnya pada tabel 1.3 persentase perputaran tenaga kerja di peroleh dengan rumus berikut ini (Siagian, 2003) .

% perputran tenaga kerja =

$$\frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar /masuk pada periode tertentu}}{\text{jumlah rata-rata karyawan periode tertentu}} \times 100\%$$

Berdasarkan rumus diatas, maka diketahui bahwa persentase perputaran karyawan di PT. Dayin Mitra Pelmbang untuk periode 2013 adalah sebesar 5,263%, periode 2014 adalah 5,555%, dan periode 2015 adalah sebesar 11,11%. Berikut ditampilkan jumlah kayawan di PT. Dayin Mitra Palembang berdasarkan jabatan karyawan tersebut.

Tabel 1.4

**Jumlah Karyawan di PT. Dayin Mitra Palembang
Berdasarkan Jabatannya**

Jabatan	Jumlah karyawan
Kepala cabang	1 orang
Asisten manajer	1 orang
Senior supervisor	3 orang
Officer	10 orang
Marketing	18 orang
Security	2 orang
Office boy/girls	3 orang
Driver	2 orang
Jumlah	40 orang

Sumber : PT. Dayin Mitra Palembang, 2016

Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat juga dari tingkat absensi karyawan. Berikut ditampilkan tingkat absensi karyawan mengenai ketidakhadiran karyawan di PT. Dayin Mitra Palembang :

Tabel 1.5

Daftar Jumlah Absensi Karyawan Tahun 2015

No	Nama karyawan	Devisi pekerjaan	Tahun 2015		
			S	I	A
1	Agnes	Kepala cabang	0	1	1
2	Utari	Asisten manajer	0	1	0
3	Angga	Senior supervisor	0	0	1
4	Suranto	Senior supervisor	0	0	0
5	Wiwid	Senior supervisor	1	2	0
6	Dian	Officer	2	0	0
7	Anita	Officer	0	0	0
8	Ady	Officer	0	2	1
9	Fery	Officer	2	0	0
10	Siska	Officer	0	1	1
11	Romy	Officer	0	0	0
12	Novita	Officer	0	1	0
13	Anisa	Officer	1	0	1
14	Shela	Officer	0	0	0
15	Rian	Officer	1	0	0
16	Wahyu	Marketing	0	0	0
17	Rangga	Marketing	1	1	2
18	Aditya	Marketing	0	0	0
19	Agung	Marketing	1	0	0
20	Ardi	Marketing	0	3	0
21	Bayu	Marketing	0	0	3
22	Daniel	Marketing	1	0	0
23	Rio	Marketing	0	1	0
24	Desty	Marketing	0	0	0
25	Okta	Marketing	1	0	0
26	Fadri	Marketing	0	3	0
27	Priono	Marketing	1	0	0

28	Martin	Marketing	1	0	0
29	Rizal	Marketing	0	0	0
30	Tanto	Marketing	0	1	0
31	Tugino	Marketing	0	1	0
32	Anton	Marketing	0	0	1
33	Bernat	Marketing	0	0	0
34	Andre	Marketing	0	2	0
35	Yogi	Office boy/girls	0	0	0
36	Lukas	Office boy/girls	0	0	0
37	Maria	Office boy/girls	0	0	0
38	Ani	Office boy/girls	3	1	0
39	Tania	Driver	1	0	1
40	Apri	Driver	0	0	0
			17	21	12
Jumlah				50	

Sumber : PT. Dayin Mitra Palembang, 2016

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

A : Alfa

Pada tabel 1.5 ditunjukkan bahwa pada tahun 2015 absensi 50 kali dari 40 orang karyawan. Secara keseluruhan absensi karyawan dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Malayu S.P Hasibuan, 2001:56). Asumsi jumlah hari kerja efektif = 298 hari.

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari absen pertahun}}{\text{jumlah karyawan} \times \text{jumlah hari kerja pertahun}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2015} &= \frac{50}{40 \times 298} \times 100\% \\ &= 0,419\% \end{aligned}$$

Dalam 1 minggu 6 hari karyawan bekerja, dan dalam 1 bulan 4 hari minggu mereka tidak bekerja, dalam 1 tahun ada 12 bulan sama dengan 52 hari

minggu mereka tidak bekerja dan dipotong hari libur 15 hari. Maka 289 hari karyawan bekerja.

Ketidakhadiran karyawan pada tahun 2015 yaitu sebesar 0,416%, hal itu di sebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya sebagian karyawan yang sakit, ijin keluar kota, acara keluarga bahkan yang tanpa keterangan. Oleh karena itu pemimpin perlu mencari solusi agar karyawan dapat terus masuk kerja, sehingga kinerja karyawan tidak menurun.

Kinerja karyawan yang belum maksimal hal ini di tunjukkan juga dari pencapain target laba perusahaan yang belum tercapai. Berikut ini akan ditampilkan target pencapain laba perusahaan di PT. Dayin Mitra Palembang yang belum tercapai selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.6

**Data Pencapaian Laba Perusahaan Yang Di Targetkan
Di PT. Dayin Mitra Palembang Tahun 2013 – 2015**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian
2013	Rp. 70.000.000	Rp. 56.200.000	80,28%
2014	Rp. 100.000.000	Rp. 76.500.000	76,5%
2015	Rp. 120.000.000	Rp.99.000.000	82,5%

Sumber : PT. Dayin Mitra Palembang, 2016

Tabel diatas menunjukkan persentase pencapaian laba perusahaan di PT. Dayin Mitra Palembang selama periode 2013 sampai 2015. Persentase pencapaian laba perusahaan belum ada yang mencapai target, pada tahun 2013 yang

ditargetkan sebesar Rp. 70.000.000, tetapi yang terealisasi hanya sebesar Rp. 56.200.000, yaitu sebesar 80,28%. Begitu juga ditahun 2014 yang ditargetkan sebesar Rp. 100.000.000 tetapi yang terealisasi hanya sebesar Rp. 76.500.000, yaitu sebesar 76,5%. Sedangkan ditahun 2015 target yang diinginkan perusahaan sebesar Rp. 120.000.000 dan yang terealisasi hanya sebesar Rp.99.000.000, yaitu sebesar 82,5%.

Kinerja karyawan dalam bekerja sebenarnya bergantung pada cara pemimpin memimpin dan mengontrol perusahaan. Sehingga dapat di katakan seorang pemimpin dapat berpengaruh dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Topik atau judul penelitaian yang hendak dilaksanakan ialah : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Dayin Mitra Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul yang diajukan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayin Mitra Palembang”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di PT. Dayin Mitra Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang didapat pada saat perkuliahan, kemudian untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Pihak Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penelitian Selanjutnya

Dijadikan sebagai referensi dalam meneliti permasalahan yang sejenis.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komperatif. Penelitian kausal komperatif merupakan penelitian yang menunjuk arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya. Dengan kata lain, penelitian kausal komperatif mempertanyakan masalah sebab akibat (Kuncoro, 2003 : 15).

2. Ukuran Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Dayin Mitra Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 25 orang responden, teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil.

3. Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan.

4. Jenis Data Penelitian

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2003: 127). Adapun data primer yang digunakan adalah hasil jawaban responden terhadap kuisisioner yang diajukan, dimana pembuatan kuisisioner ini menggunakan skala Likert.

Selanjutnya data sekunder adalah data yang telah dikumpullkan oleh lembaga pengumpul data (contoh perusahaan yang menjadi obyek penelitian, lembaga survei, majalah, koran, jurnal, dan lain-lain) dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2003: 127). Data sekunder yang digunakan anatara lain berupa data yang diterima dari perusahaan (berupa data jumlah karyawan, jumlah absensi dan lain-lain).

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara survei yaitu mendatangi secara langsung responden yang digunakan dalam penelitian serta memberikan kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabannya (Sugiono, 2003: 135).

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan berpedoman pada Sugiyono (2008:206), bahwa untuk menguji hipotesis dan analisis data penelitian yang bersifat hubungan (*assosiative*) maka dapat dianalisis dengan metode sebagai berikut :

1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis mengumpulkan dan kemudian menafsirkan sehingga data tersebut memberikan gambaran terhadap keadaan yang sedang terjadi mengenai gaya kepemimpinan yang Demokratis dan kinerja karyawan berdasarkan hasil jawaban responden (Sugiyono, 2008:207).

2. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*statistical product service solution*) untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan yang Demokratis terhadap kinerja karyawan adalah model persamaan regresi linier sederhana. Menurut Sugiono (2008 : 270), persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_x + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan.

a = Konstanta.

b = Koefisien Regresi.

x = gaya kepemimpinan.

e = Standart error.

3. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kinerja kuisisioner yang bertujuan untuk apakah item-item tersebut benar-benar mengukur konsep-konsep yang dimaksudkan dalam penelitian ini dengan tepat dalam menghasilkan data yang valid. Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil pengukuran yang menyimpang dari tujuannya. Penyimpangan dalam pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi (R tabel, yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel). Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel di katakan tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Menurut Jagianto (2010: 120), reliabilitas menunjukkan ukuran dan ketepatan dari ukurannya. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas karyawan dalam penelitian ini digunakan *cronbach 's Alpha*. Apabila *cronbach 's Alpha* $>$ 0,06 maka dinyatakan reliabel. Untuk mengelola data tersebut digunakan alat bantu program aplikasi *spss* versi 17,0 yang merupakan tabel frekuensi untuk menunjukkan hasil jawaban dalam bentuk tabel frekuensi.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan kegunaan penelitian, dan pada akhir bab dijelaskan tentang sistematika penelitian yang akan digunakan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Sesuai dengan judul yang tertera, pada Bab II ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Teori-teori yang dipergunakan antara lain pengertian kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, gaya-gaya kepemimpinan, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan dan cara memperbaiki kinerja karyawan.

BAB III Gambaran Perusahaan

Penjelasan tentang gambaran umum perusahaan yang memuat sejarah perusahaan, letak perusahaan, struktur organisasi, tugas dan wewenang dari setiap karyawan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang hasil analisis data yang didapat dari obyek penelitian (sampel) beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan pada Bab II, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam Bab I dapat terpecahkan atau mendapat solusi yang tepat.

BAB V Penutup

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV di atas, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II. Disamping itu, juga akan diutarakan keterbatasan penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diharapkan bisa berguna bagi instansi (organisasi) terkait.