

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1 Sejarah PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat**

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara resmi berdiri pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yang disahkan melalui akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Pendirian tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Sumatera Barat atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Disahkan melalui Surat Keputusan Wakil Menteri Pertama Bidang Keuangan Republik Indonesia No. BUM/9-44/II tentang izin usaha PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, dan dimulailah operasional PT. BPD Sumatera Barat dengan kantor pusat di Kota Padang.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, maka dasar hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diganti dengan Peraturan Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Barat No. 4. Sehingga PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dirubah menjadi "BPD SUMATERA BARAT". Dalam perjalanan-nya tahun 1996 melalui Perda No. 2 / 1996 disahkan penyebutan nama (*Call Name*) sebagai "Bank Nagari" dengan maksud untuk lebih dikenal, membangun brand image sekaligus mengimpresikan tatanan sistem pemerintahan di Sumatera Barat.

Sesuai dengan perkembangan dan untuk lebih leluasa dalam menjalankan bisnis, tanggal 16 Agustus 2006 berdasar Peraturan Daerah Provinsi Sumatera barat No. 3 Tahun 2006, bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas, yang didirikan berdasarkan akta Pendirian Perseroan Nomor 1 Tanggal 1 Februari 2007 dihadapan Notaris H. Hendri Final, S.H. dan disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia dengan Keputusan Nomor W3-00074 HT.01.01-TH.2007 tanggal 4 April 2007 Saat ini Bank Nagari telah berstatus sebagai Bank Devisa serta telah memiliki Unit Usaha Syariah. Bank Nagari juga merupakan Bank Pembangunan Daerah pertama yang membuka Kantor Cabang di Luar Daerah.

### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **a. Visi Perusahaan**

Visi bank Nagari yaitu: Menjadi Bank Pembangunan Daerah Terkemuka dan Terpercaya di Indonesia. Menjadi Bank Pembangunan Daerah yang terkemuka dalam arti dikenal dan menonjol di Indonesia. Terpercaya memberi arti bahwa bank sudah menjalankan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik, memberikan layanan yang memuaskan dan kepatuhan terhadap peraturan dengan kejujuran.

#### **b. Misi Perusahaan**

Misi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat antara lain:

- 1) Memberikan kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Mencerminkan dasar atau latar belakang didirikannya bank, sesuai yang diamanahkan dalam Akta Pendirian, yang merupakan cita cita dan tujuan yang akan diperankan yaitu turut membangun kegiatan ekonomi yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 2) Memenuhi dan menjaga kepentingan stakeholder secara konsisten dan seimbang. Bank senantiasa dijalankan dengan prinsip untuk memenuhi tanggung jawab kepada pemilik, nasabah, karyawan dan masyarakat.

### **1.1.3 Logo Perusahaan**

Bank Nagari memiliki bentuk logo yang mempunyai tema dan makna sesuai dengan filosofi kebudayaan Minangkabau tempat dimana Bank Nagari tumbuh dan berkembang bersama masyarakatnya. Logo Bank Nagari bertemakan buana (dunia) sebagai lintasan orbital yang secara ilusif mencerminkan gerak berkesinambungan (*Sustainability*) dan simbol tanduk kerbau yang mengartikulasikan makna Minangkabau. Berikut ini adalah logo PT. BPD Sumatera Barat.



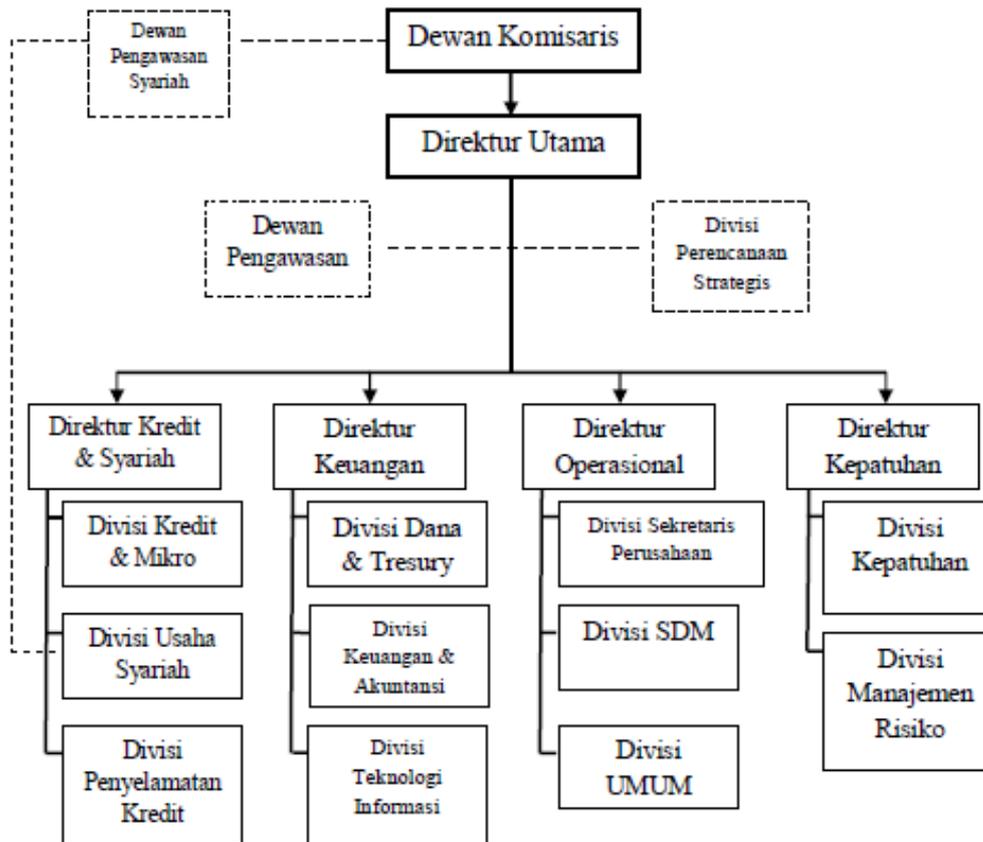
**Gambar 1.1 Logo Perusahaan**

*(Sumber : Website Bank Nagari)*

## 1.1.4 Struktur Organisasi Umum

### a. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi PT. BPD Sumatera Barat.



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. BPD Sumatera Barat**

*Sumber : Website Bank Nagari*

### b. Uraian Tugas

#### 1) Dewan Komisaris

- Mempertimbangkan, menyepurnakadan mewakili pemegang saham dalm memutuskan perumusan kebijaka umum yang baru yang diusulkan oleh Direksi untuk dilaksanakan pada masa yang akan dating
- Menyelenggarakan RUPS dalam hal pembebasan tugas dan kewajiban Direksi
- Mempertimbangkan dan menyetujui rencana kerja tahunan yang diusulkan Direksi
- Mempertimbangkan dan memutuskan permohonan pembiayaan yang jumlahnya melebihi batas maksimal kewenangan Direksi

- Memberikan penilaian atas neraca dan perhitungan laba/rugi tahunan, serta laporan-laporan berkala lainnya yang disampaikan oleh Direksi
- Menyetujui/ menolak pembiayaan yang diajukan oleh Direksi
- Menandatangani surat-surat saham saham yang telah diberi nomor urut sesuai anggaran dasar perseroan

## 2) Direktur Utama

- Bertanggung jawab atas kelancaran operasional perusahaan sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan yang disusun Direks dan diketahui Dewan Komisaris.
- Bertanggung jawab terhadap pemasaran produk, pengelolaan keuangan dalam hal penghimpunan dan pelepasan dana.
- Berwenang menandatangani Cek dan Bilyet Giro, Bilyet Deposito, Perjanjian Kredit, dengan Pihak ke Tiga (Bank Kreditur) berdasarkan ketetapan Dewan Komisaris.
- Berwenang melakukan survey calon debitur dan memutus kredit sesuai wewenang komite kredit yang ditetapkan Dewan Komisaris.
- Berwenang menandatangani Perjanjian Kredit Debitur dengan berdasarkan pada Keputusan Persetujuan dari Komite Kredit.
- Berwenang menandatangani dokumen pembukaan dan laporan keuangan bank ke Bank Indonesia dan Instansi lain terkait.
- Bertanggung jawab terhadap perekrutan, pengembangan, peningkatan kemampuan kerja (kompetensi), kesejahteraan, dan pemberhentian SDM Bank
- Berwenang untuk mengajukan hapus buku dan hapus tagih Debitur bermasalah dengan persetujuan dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
- Bertanggung jawab atas hasil operasional perusahaan dengan persetujuan RUPS.
- Berwenang membeli dan menjual Aktiva Tetap milik perusahaan dengan sepengetahuan Dewan Komisaris.
- Mengusulkan kepada Dewan Komisaris hal-hal yang dipandang baik untuk kelancaran operasional perusahaan.

## 3) Direktur Kredit

- Monitoring Kredit

Monitoring kredit yang dilakukan oleh manajer kredit bisa dilakukan mulai dari analisa pengajuan kredit calon nasabah ataupun nasabah lama. Monitoring kredit merupakan

kegiatan pemantauan kredit agar bisa dilihat deviasi yang akan terjadi yang bisa menyebabkan terjadinya penurunan mutu kredit yang diberikan kepada nasabah seperti *on desk monitoring, on site monitoring, expansion monitoring*.

- Pengawasan Kredit

Direktur kredit bank harus bisa melakukan pengawasan kredit yang telah dicairkan kepada nasabah, sekalipun dia telah melakukan analisa pengajuan kredit yang tepat. Pelaksanaan pengawasan ini harus ditentukan dengan pengetahuan dari manager kredit bank. Manager kredit bank harus memiliki pengetahuan yang cukup luas, memiliki integritas yang baik dan juga bersikap wibawa dan sudah mendapatkan pelatihan yang baik.

4) Direktur Keuangan

- Mampu menjadikan dirinya sebagai ahli keuangan
- Mampu menggeneralisasikan bidang keuangan
- Mempimpin kinerja keuangan perusahaan
- Mampu memenangkan pertumbuhan perusahaan

5) Direktur Operasional

- Membantu Pimpinan Cabang dalam mempersiapkan RKA dalam rangka mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.
- Mendukung Pimpinan dalam membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja di bawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, terutama yang terkait dengan bidang operasional dan pelayanan.
- Memfungsikan bawahannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan Pimpinan Cabang guna mewujudkan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi nasabahnya.
- Mengkoordinasi dan mengawasi semua bawahannya dalam rangka melaksanakan dan mencapai sasaran rencana kerja yang telah ditetapkan.
- Memastikan bahwa pengelolaan kas Kanca dan surat-surat berharga telah benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjaga aset bank.
- Memastikan bahwa pelayanan kas, pelayanan dana jasa (termasuk devisa dan Surat Kredit Berjangka Dalam Negeri/SKBDN) dan pelayanan pinjaman serta kegiatan back office telah sesuai ketentuan guna menghindari resiko yang mungkin timbul.
- Memastikan bahwa semua keluhan nasabah atas pelayanan yang diberikan sudah ditindak lanjuti dengan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mewujudkan kepuasan nasabah dengan tetap memperhatikan kepentingan bank.

- Melayani seluruh kebutuhan unit kerja di bawah Kanca/unit kerja lainnya dengan cara yang sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mencapai kepuasan nasabah dan menjaga kepentingan bank.

6) Direktur Kepatuhan

PBI No: 13/2/PBI/2011 yang merupakan penyempurnaan dari PBI No: 1/6/PBI/1999 adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia (BI) mencakup penyempurnaan dari segi organisasi di perbankan, tugas dan tanggung jawab semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan fungsi kepatuhan, sesuai dengan kerangka manajemen risiko, dalam mendukung terciptanya budaya kepatuhan. Berdasarkan pada peraturan tersebut, tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh direktur kepatuhan adalah sebagai berikut:

- merumuskan strategi guna mendorong terciptanya budaya kepatuhan dalam organisasi.
- mengusulkan kebijakan kepatuhan atau prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh direksi.
- menetapkan sistem dan prosedur kepatuhan yang akan digunakan untuk menyusun ketentuan dan pedoman internal organisasi.
- memastikan bahwa seluruh kebijakan serta kegiatan usaha yang dilakukan bank maupun organisasi telah sesuai dengan ketentuan BI dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- meminimalkan risiko kepatuhan pada bank dan organisasi.
- melakukan tugas-tugas lainnya yang terkait dengan fungsi kepatuhan.

## **1.2 Latar Belakang**

Semua perusahaan atau organisasi atau instansi dalam melaksanakan aktivitasnya pasti akan selalu diarahkan untuk meraih tujuan dari perusahaan itu sendiri. Faktor yang mendorong sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu dengan menganalisa dan mengukur sejauh mana kinerja dari pegawai organisasi yang bersangkutan. Jika suatu perusahaan telah mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka bisa dikatakan bahwa strategi yang dijalankan organisasi tersebut berhasil walaupun ada yang tidak mudah dan penuh rintangan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat atau dikenal dengan sebutan Bank Nagari merupakan salah satu dari bank umum nasional dalam konteks bank pembangunan

daerah yang kepemilikannya mayoritas Pemda Propinsi, Pemda Kota dan Kabupaten. Bank Nagari memiliki misi bahwa bank didirikan dengan maksud untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang, dan menunjang sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Dari misi tersebut maka peran PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yaitu sebagai *agent of development* sekaligus sebagai alat untuk menambah pendapatan daerah melalui perolehan dividen bagi pemegang saham.

Saat ini Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat atau Bank Nagari memiliki berbagai produk dan layanan baik dari segi konvensional ataupun syariah. Konvensional diantaranya simpanan (Giro, giro dolar, tabungan sikoci, tabungan sikoci dollar, tabungan simpeda, tabunganKu, deposito berjangka), kredit (kredit jaminan deposito, kredit usaha rakyat, kredit cicilan umum, kredit ketahanan pangan dan energi, kredit kepemilikan rumah, kredit usaha pembibitan sapi, kredit modal kerja kontraktor, kredit rekening koran, kredit peduli usaha mikro, kredit investasi multi guna, KK Koperasi, KUMK SUP 005), Jasa Lainnya (ATM bank nagari, SMS Banking, *save deposit box*, kliring, *swift*, *western union*) dan *treasury (Dealing room, bank nagari Remittance, dan western union.)*

Dengan produk dan layanan yang dimiliki seperti tersebut diatas, membuktikan bahwa ruang lingkup perusahaan cukup banyak, jadi tidak terpaku pada suatu bidang kemampuan saja sehingga BPD Sumatera Barat atau Bank Nagari lebih memiliki keunggulan dibanding dengan perusahaan perbankan lainnya di Indonesia.

Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada saudara Hafizh selaku staff dari divisi Sumber Daya Manusia Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan di Bank nagari dari tahun 2014 hingga 2016. Kinerja karyawan BPD Sumatera Barat ini dilihat mengalami penurunan yang dibuktikan oleh adanya komplain nasabah dari tahun tersebut. Faktor yang menyebabkan nasabah mengeluh terhadap bank

misalnya banyak nasabah yang kurang memahami penjelasan dari produk yang ditawarkan termasuk layanan SMS Banking, pelayanan *customer service* yang lambat, antrian nasabah yang berjalan kurang cepat akibat kurang jumlah *teller*, fasilitas kantor untuk nasabah yang minim, fasilitas ATM yang mengalami masalah dan permasalahan transfer antar bank yang terkadang masih kurang cepat terselesaikan. Indikasi penurunan kinerja ini juga terlihat dengan ketidak tepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan Bank Nagari yang berpusat di Kota Padang ini. Tiap harinya masih ada 1 sampai 2 orang pegawai di divisi tertentu merasa kesulitan memenuhi tenggat waktu atau *deadline* yang ditentukan oleh Bank Nagari.

Menurut pendapat dari saudara Hafizh, staff SDM BPD Sumatera Barat yang dimintai keterangan pada saat wawancara pada tanggal 28 Desember 2017 mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi pada pegawai di Bank Nagari karena kurangnya ketegasan terhadap disiplin kerja yang berlaku di Bank Nagari, baik itu mengenai kehadiran, keterlambatan, seragam yang wajib dikenakan sesuai dengan aturan yang berlaku ataupun mengenai *deadline* dari pekerjaan yang diberikan. Dari jumlah pegawai di Bank Nagari yaitu 288 orang, berikut adalah data absensi pegawai pada PT. BPD Sumatera Barat atau Bank Nagari dari tahun 2014 hingga 2016:

**TABEL 1.1**  
**DATA KETIDAKHADIRAN PEGAWAI DI PT. BPD SUMATERA BARAT**

No.	Absensi karyawan	2014	2015	2016
		Persentase	Persentase	persentase
1	Tidak Masuk	0%	0%	0.34%
2	Izin Biasa	0,32%	0.34%	0,32%
3	Rawat Inap	0,088%	0,02%	0,02%
4	Terlambat	0,98%	0,924%	1,088%
5	Pulang Cepat	0,044%	0,016%	0,008%

*Sumber : Bagian SDM BPD Sumatera Barat*

Jika dilihat dari tabel diatas, dalam kategori tidak masuk dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 masuk seluruh pegawai nya, di tahun 2016 ada sedikit kenaikan yaitu 0.34%. Kemudian pada kategori izin biasa ditahun 2014 berjumlah 80 otang atau 0,32%, ditahun 2015

meningkat berjumlah 87 orang atau 0,34%, ditahun 2016 kembali turun berjumlah 80 orang atau 0,32%. Selanjutnya dikategori rawat inap, tahun 2014 berjumlah 22 orang atau 0.088%, sedangkan ditahun 2015 turun dengan jumlah 1 orang atau 0.02%, ditahun 2016 meningkat jumlahnya menjadi 5 orang atau 0,02%. Selanjutnya, pada kategori terlambat di tahun 2014 berjumlah 245 orang atau 0,98%, di tahun 2015 menurun yang tidak signifikan karena hanya turun sebanyak 231 orang atau 92,4% sedangkan pada tahun 2016 meningkat cukup signifikan yaitu menjadi 272 orang atau 1,088%. Terakhir pada kategori pulang cepat tahun 2014 berjumlah 11 orang atau 0,044%, ditahun 2015 berkurang cukup banyak yaitu menjadi 4 orang atau 0.016% sedangkan di tahun 2016 berkurang lagi menjadi 2 orang atau 0.008% .

Banyak karyawan yang terlambat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggal yang diberikan merupakan suatu kerugian kinerja yang cukup vital karena pekerjaan yang dilakukan banyak yang sistemnya berkelanjutan dimana jika pekerjaan yang satu tidak selesai, maka tidak bisa melanjutkan ke pekerjaan yang selanjutnya. Selain masalah itu, terlihat juga permasalahan mengenai kedisiplinan seragam. Terdapat pegawai tidak mengenakan seragam Bank Nagari, hanya mengenakan baju yang rapi namun tetap tidak memenuhi aturan yang berlaku.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan (Pasolong, 2013:1) dan menurut Irham Fahmi (2013:15) kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberlakukan sanksi bagi karyawannya yang tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya diiringi dengan kurangnya rasa kepercayaan dari pemimpin terhadap beberapa karyawannya yang menyebabkan karyawan tersebut tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tentu akan berpengaruh pada pekerjaan yang dihasilkan dan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan kepada 10 orang pegawai di Bank Nagari mengenai faktor yang akan mempengaruhi menurunnya kinerja dari para pegawai yang bekerja disana, dapat disimpulkan sebagai berikut:

**TABEL 1.2**

**FAKTOR YANG HARUS MENDAPAT PERHATIAN DARI PERUSAHAAN  
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BANK NAGARI**

No.	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban
1.	Lingkungan Kerja	2
2.	Disiplin	7
3.	Penghargaan yang diberikan	3
4.	Beban kerja	2
5.	Gaya Kepemimpinan	6

*Sumber: wawancara dengan 10 orang pegawai Bank Nagari*

Setiap pegawai di Bank Nagari yang menjadi responden menjawab dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Nagari. Pegawai dalam wawancara dengan penulis menjawab dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari. Dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa dua faktor tertinggi adalah faktor disiplin dan gaya kepemimpinan, yaitu masing masing 7 responden dan 6 responden. Para responden memilih kepemimpinan sebagai salah satu alasan yaitu karena kurang tegasnya pemimpin dalam memberlakukan sanksi bagi karyawannya yang tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya diiringi dengan kurangnya rasa kepercayaan dari pemimpin terhadap beberapa karyawannya yang menyebabkan karyawan tersebut tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tentu akan berpengaruh pada pekerjaan yang dihasilkan dan menurunkan kinerja pegawai tersebut Faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan beban kerja yaitu masing masing sebanyak 2 responden.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT (BANK NAGARI)”**

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat?
- b. Bagaimana gaya kepemimpinan yang dominan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat?
- c. Bagaimana Kinerja Pegawai yang diterapkan oleh pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat?
- e. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat?
- f. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan diatas adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat
- b. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dominan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat
- c. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang diterapkan oleh pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

### a. Aspek Teoritis

Sebagai sumbangan bagi kajian dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan segala bentuk aktifitas bisnis sehingga dapat dijadikan rujukan penelitian di masa yang akan datang.

### b. Aspek Praktis

#### 1) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai disiplin kerja dan gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja serta dapat mengaplikasikan ilmu dari penelitian ini dalam kehidupan sehari-hari penulis.

#### 2) Bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai parameter dalam mengukur tingkat keberhasilan kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat serta menginformasikan seberapa besarnya dan apa saja pengaruh dari disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai saat ini dan membantu menjadi referensi dalam memperbaiki hal-hal yang dirasa perlu untuk diperbaiki demi meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian penulisan terdiri atas lima bab yang memiliki hubungan keterkaitan satu sama lain. Sistematika penelitian ini disajikan sebagai berikut:

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang tinjauan umum mengenai penelitian ini, mulai dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang uraian umum mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung pemecahan permasalahan yaitu tinjauan pustaka penelitian, rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validasi dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai cara pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data yang telah melalui proses pengolahan.

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan menyajikan atau rekomendasi berdasarkan hasil dari penelitian.