

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sekarang ini perusahaan akan saling bersaing untuk mempertahankan dan mengembangkan bisnisnya masing-masing. Perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus mempunyai sumber daya manusia yang bagus, serta dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawannya.¹

Peran sumber daya manusia sebagai mekanisme kualitas bisnis. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk dapat memberikan dampak yang lebih baik demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas yang diberikan dan telah ditentukan oleh perusahaan.² Pencapaian mengenai tugas yang telah dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan memiliki arti penting dan menjadi tolak ukur dalam kemajuan perusahaan yang diperoleh melalui hasil dari pekerjaan karyawan.³ Salah satunya pada lembaga keuangan syariah yaitu Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS).⁴

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) adalah unit usaha mandiri yang mendorong kegiatan menabung dan mendukung pembiayaan kegiatan ekonomi untuk membangun usaha produktif dan meningkatkan kualitas kegiatan keuangan usaha mikro.⁵

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) MADE Demak adalah lembaga keuangan yang memiliki tujuan untuk

¹ Cheng-Wen Lee; Nurul Hidayat, "The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance," *Advances In Management & Applied Economic* 8, no. 2 (2018): 2.

² Alan Budi Kusuma, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT AL-FATH Kota Tangerang Selatan," *PRIN (Pusat Riset dan Inovasi Nasional) Jurnal Riset Rumpunan Ilmu Ekonomi* 1, no. 1 (2022): 62.

³ Achmad Djuraidi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 13, no. 1 (2022): 2.

⁴ Asrori Et.al, "Pengaruh Servant Leaders Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BMT Di Kabupaten Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 5, no. 2 (2022): 218.

⁵ Andri Soemita, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), 19.

pemberdayaan ekonomi umat khususnya di Kabupaten Demak, dan pada umumnya di Jawa Tengah, untuk golongan kecil dan kecil kebawah. Produk-produk yang dimiliki membantu dalam meningkatkan taraf kehidupan dengan harapan mampu menghimpun dana dari masyarakat dan mengalokasikannya kepada masyarakat yang membutuhkan.⁶

Dalam suatu perusahaan terdapat aspek terpenting yakni sumber daya manusia yang dimana perusahaan dituntut untuk bisa mengelola sumber daya manusianya.⁷ Dalam hal ini pihak manajemen perlu melakukan analisa mengenai sikap dan perilaku karyawan sehingga nantinya akan memberikan dampak positif bagi pencapaian dan peningkatan kinerja karyawan.⁸ Meskipun demikian bukan menjadi hal yang mudah untuk membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipertimbangkan dan diterima dengan baik oleh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka kinerja pegawai dapat tercipta.⁹

Hasil observasi sementara yang penulis lihat pada sebagian karyawan di KSPPS MADE Demak, bahwa dalam kinerja karyawan, beberapa karyawan istirahat sebelum waktunya, hasil kerja karyawan menjadi kurang berkualitas karena masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai deadline dan sering mengobrol. Dalam hubungannya dengan budaya kerja, masih adanya karyawan yang datang kerja dengan terlambat, beberapa karyawan yang mengobrol saat jam kerja, Demikian indikasi gaya kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa pimpinan yang tidak menegur bila bawahannya melakukan kesalahan, melanggar aturan atau bekerja tidak sesuai standar. Ini belum mencerminkan dari budaya organisasi yang di tanamkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini, perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat membantu peningkatan kinerja karyawan dengan memotivasi baik

⁶ Profil KSPPS MADE diakses dalam bentuk media cetak pada januari 2023

⁷ Andi Catur Prasetyo and et.al, "Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja thada Kinerja Karyawan pada PT. Momen Global internasional Surabaya," *Jurnal Manajemen Branchmark* 3, no. 3 (2018): 839.

⁸ Zulhaida, "Pengaruh kepemimpinan dan Komensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru," *Jurnal Al-Iqtishad Edisi 13 1*, (2018): 20.

⁹ Putu Bagus Suthanaya and Made Yudi Darmita, "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Di Kabupaten Karangasem," *Jurnal Ekbis (analisis, prediksi dan informasi)* 22, no. 2 (2021): 179.

dalam sikap maupun tindakan yang profesional untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan.¹⁰ Diantaran banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan standar operasional prosedur.

Model kepemimpinan transformasional sering diidentifikasi oleh dampaknya pada bagaimana para pemimpin memperkuat sikap mereka terhadap kolaborasi, saling percaya, perbaikan diri kelompok, dan pembelajaran kelompok.¹¹ Dengan adanya kepemimpinan transformasional dapat menimbulkan rasa kepercayaan dari karyawan terhadap pemimpinnya, terciptanya loyalitas antar sesama dan dan tumbuhnya keinginan untuk menjadi lebih baik sesuai yang diharapkan perusahaan sebelumnya.¹² Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan hal penting yang harus di terapkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Zakiyah Natasya menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Pemimpin transformasional merupakan penerapan visi diikuti oleh pentingnya penerapan pemimpin yang mampu membuat perubahan disemua aspek.¹⁴ Model kepemimpinan transformasional mampu menyediakan solusi dalam pemahaman tentang apa yang membuat seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar bagi pengikutnya atau karyawan sehingga dapat menciptakan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.¹⁵

¹⁰ Asrori Et.al, “Pengaruh Servant Leaders Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BMT Di Kabupaten Semarang),” : 218.

¹¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Indeks Gramedia, 2006).

¹² Yuni Novianti and Et.al, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi,” *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 4, no. 2 (2022): 109.

¹³ Zakiyah Natasya, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perumda Tugu Tirta Malang,” skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2022): 87.

¹⁴ Ahmad Deddy, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi,” *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* 11, no. 011 (2022): 172.

¹⁵ Bashori B, “Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam,” *Al- Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam,*” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2019): 154.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kurnia Runtuwene, et.al menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi membuat kinerja karyawan meningkat, tetapi terhambat dikarenakan kurangnya visi dan kepribadian, kurang dalam hal untuk menginspirasi bawahan dan ketidakmampuan pemimpin dalam menanamkan motivasi terhadap pegawai. Hasil riset tersebut justru kontra dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti Zakiyah Natasya. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menghasilkan kinerja yang mampu melebihi tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Selain kepemimpinan transformasional, budaya kerja harus didukung untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Budaya kerja tempat bekerja karyawan adalah filosofi yang melihat kehidupan sebagai sifat, kebiasaan, dan nilai-nilai pergerakan, mengakar di kehidupan dalam organisasi, dan mencerminkannya sebagai bentuk kerja atau bekerja.¹⁷

Budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Abdurrahman Shiddiq menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Sedangkan hasil dari penelitian Ardityas Gema Sasongko, et.al menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Dengan demikian semakin baik budaya kerja yang diterapkan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menghasilkan konsistensi yang dimiliki dalam peningkatan kerjanya.

¹⁶ Kurnia Runtuwene, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur)," EMBA 10, NO. 2 (2022): 960.

¹⁷ M. Arief Rahmadsah Siregar, Patar Marbun Marbun, and Yuni Syaputri, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Latexindo Toba Perkasa Binjai," Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI) Vol 1 No 1 (2020).

¹⁸ Abdurrahman Shiddiq, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin," Skripsi, UIN Antasari Banjarmasin (2022).

¹⁹ Ardityas Gema Sasongko, Hairudinor, and Muhammad Riduansyah Syafari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mining Support Division PT Kaltim Prima," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 10, no. 1 (2021): 70.

Budaya kerja dalam organisasi menjadi suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Budaya kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.²⁰ Dengan adanya budaya kerja yang baik akan menimbulkan perilaku karyawan yang baik, hal ini akan memberikan hasil kinerja yang baik dan meningkatkan reputasi perusahaan.²¹ Dengan adanya budaya kerja yang baik, maka diharapkan akan mengurangi kebiasaan yang merugikan perusahaan. Arifia Nurriqli dan Ginanjar Wahyudi mengemukakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.²² Secara umum budaya kerja mengacu pada nilai-nilai kehidupan sebagai sebuah kebiasaan dan dorongan yang dinyatakan sebagai bekerja.²³

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ialah standar operasional prosedur (SOP) yang dijadikan sebagai acuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab oleh setiap karyawan.

Standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Irvan Maudy, et.al menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴ Akan tetapi hasil dari penelitian Asmar Sugianto, et.al menunjukkan hasil berpengaruh negatif dan tidak signifikan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan.²⁵ Meskipun demikian dengan semakin baik standar operasional prosedur (SOP) yang diterapkan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan menunjukkan

²⁰ Syarifah W. Assegaf, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bna Tabungan Negara Persero (Tbk) Cabang Makassar,” Skripsi, Universitas Hasanuddin (2018).

²¹ Dwiningwarni and Dindah P, “Pengaruh budaya organisasi dengan pendekatan integritas, etos dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi,” *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 12, no. 2 (2018): 149–160.

²² Arifia Nurriqli and Ginanjar Wahyudi, “Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada PT. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati,” *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 7, no. 1 (2021): 145.

²³ Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, and Susi Handayani, “Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang,” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2 No 1 (2021).

²⁴ Abdurrahman Shiddiq, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin,”

²⁵ Asmar Sugianto, et.al, “Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar,” *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 4, no. 2 (2023): 257.

ketaatan pada peraturan kerja serta ketaatan pada standar kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Standar operasional prosedur (SOP) merupakan aturan yang dibentuk untuk memfasilitasi, mengatur, serta mengurutkan tugas, termasuk serangkaian proses untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.²⁶ Standar operasional prosedur (SOP) ini diwajibkan bagi seluruh pegawai yang melaksanakan tugas pekerjaan yang berkaitan dengan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya.²⁷

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai kinerja karyawan yang dihasilkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan standar operasional prosedur (SOP) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.²⁸ Selain itu dari hasil penelitian sebelumnya terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang berbeda, bahkan bertentangan antara hasil penelitian yang satu dengan hasil penelitian yang lain. Meskipun demikian, dengan adanya faktor-faktor tersebut dapat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan dengan adanya peningkatan pada sikap seorang pemimpin di tempat kerja, kebiasaan kerja yang dilakukan karyawan sehingga menimbulkan rasa kenyamanan pada karyawan serta standar yang ditetapkan dapat membantu dengan mudah untuk menjalankan pekerjaannya.

Penelitian terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak faktor-faktor yang mempengaruhinya ini didasarkan pada kenyataan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan penentu kinerja KSPPS MADE Demak secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang diemban sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh KSPPS MADE Demak, baik standar secara kualitas, kuantitas,

²⁶ Putu Sri Nami Ganggarini and et.al, "Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di Puri Saron Hotel Lovina," *PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis)* 02, no. 2 (2023): 597.

²⁷ Engel Priskilla Truida Wahongan, Lucky Dotulong, and Regina Saerang, "Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Noongan," *Jurnal EMBA* 9, no. 3 (2021).

²⁸ Putu Sri Nami Ganggarini and et.al, "Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di Puri Saron Hotel Lovina,": 597.

maupun standar waktu. Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh KSPPS MADE Demak ini pada akhirnya akan berdampak pada keuntungan yang meningkat.

Penelitian ini dilaksanakan dengan dukungan kajian teori serta adanya fakta di lapangan yang menjadi fenomena menarik untuk diteliti. Hal inilah yang menjadi research gap dalam penelitian ini, sehingga sangat menarik dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan research gap tersebut. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga KSPPS MADE di Kabupaten Demak”**.

B. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia lebih harus diberikan perhatian agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dalam membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan standar operasional prosedur (SOP) menjadi faktor tanggung jawab karyawan di setiap bidang pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE di Kabupaten Demak?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap karyawan di KSPPS MADE pada Kabupaten Demak?
3. Apakah standar operasional prosedur (SOP) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE di Kabupaten Demak?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah di atas memiliki beberapa tujuan penelitian, antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada KSPPS MADE di Kabupaten Demak.
2. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE di Kabupaten Demak.

3. Untuk menguji pengaruh standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE di Kabupaten Demak.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan kegiatan dalam penelitian ini diharapkan membawa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengembangan pengujian teori dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan lebih banyak referensi untuk dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi di masa depan untuk penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi lembaga KSPPS MADE Demak dapat dijadikan evaluasi dalam mengembangkan program kelembagaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Bagi mahasiswa, dapat dijadikan implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi akademik guna menciptakan peningkatan kemampuan metodologi penelitian dan bahan perbandingan untuk penelitian yang mengarah pada permasalahan yang hampir sama.

E. Sistematika Penulisan

Pendekatan sistematis dalam penulisan skripsi bertujuan untuk membuat gambaran dan rekomendasi untuk masing-masing komponen yang saling terkait sebelum memulai penelitian yang sistematis. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian awal ini meliputi: halaman judul, halaman pengesahan, halaman daftar isi dan daftar tabel.
2. Bagian Isi

Bagian ini berisi gambaran umum yang terdiri dari tiga bab, antar bab yang satu dihubungkan dengan bab yang lain sehingga menjadi satu kesatuan, ketiga bab tersebut adalah sebagai berikut:

- BAB I :** **Pendahuluan**, bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II :** **Landasan teori**, bab ini berisi deskripsi teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan mejadi dasar analisis yang berasal dari berbagai literatur, berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dalam penelitian ini, kerangka berpikir dan hipotesis.
- BAB III :** **Metode penelitian**, bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- BAB IV :** **Hasil Penelitian dan Pembahasan**, dalam bab ini berisi tentang analisis data yang sudah diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh karyawan KSPPS MADE Demak serta pembahasan mengenai kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE di Kabupaten Demak.
- BAB V :** **Penutup**, bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang telah diidentifikasi serta saran yang disampaikan penulis keadaan KSPPS MADE Demak dan peneliti selanjutnya.
3. Bagian Akhir
- Pada bagian akhir ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran.