BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi memerlukan sumber daya untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan ke dalam dua hal, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi, masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya non-manusia terdiri dari sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, material atau bahan baku, dan sarana prasarana yang menunjang kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi.[1]

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang utama dalam suatu organisasi. Suatu organisasi harus dapat mengatur potensi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat dikelola dan dikembangkan semaksimal mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan yang berkaitan dengan pengolahan dan pengaplikasian budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan di suatu organisasi atau instansi. Pengaturan

[1] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* – Ed. 1 – Cet. 1, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 20

juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi secara berkelanjutan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi atau instansi adalah budaya organisasi. Setiap organisasi atau instansi tentu memiliki budaya yang berbeda-beda. Budaya tersebut digali, diolah, dan diaplikasikan oleh seluruh anggota organisasi sebagai suatu strategi yang akan memengaruhi kesuksesan dalam pencapaian visi dan misi organisasi tersebut. Perkembangan jaman yang sangat pesat menuntut kemampuan sumber daya manusia dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan mengantisipasi langkah-langkah untuk menghadapi segala kondisi yang kemungkinan akan terjadi. Instansi pemerintah juga mempunyai kewajiban untuk melakukan reformasi atau perubahan birokrasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman dan peraturan perundang-undangan. Reformasi birokrasi merupakan kewajiban untuk bekerja keras dalam menciptakan suatu perubahan tata kelola pemerintahan dan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik. Tujuan dari reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), mampu melayani publik dengan baik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Untuk mewujudkan tujuan reformasi birokrasi tersebut, dibutuhkan perubahan

paradigma tentang tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Corporate Governance*).[2]

Selain faktor-faktor tersebut di atas, lingkungan kerja menjadi suatu hal yang tidak kalah penting karena kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi. Suatu organisasi harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang dapat menunjang kinerja para pegawai secara optimal. Hal ini terkait sarana dan prasarana yang ada di suatu organisasi, seperti fasilitas kerja yang memadai, kondisi ruangan kerja yang nyaman, dan sebagainya. Dengan demikian, apabila kinerja pegawai semakin tinggi, maka akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Suatu kinerja erat hubungannya dengan motivasi, dan salah satu sumber motivasi yang sangat penting adalah sistem kompensasi, baik yang bersifat finansial (gaji, tunjangan, insentif, dan sebagainya) maupun non-finansial (promosi jabatan, kenaikan pangkat, hak cuti, dan sebagainya). Kompensasi bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi atau sebagai jaminan ekonomi (*economic security*) bagi para pegawai yang akan mendorong kinerja mereka untuk lebih maksimal. Kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang saat ini diterapkan adalah kebijakan remunerasi, hal ini terkait dengan tunjangan kinerja. Namun ada perbedaan di antara keduanya, yaitu jika tunjangan kinerja diberikan atas dasar keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi,

[2] Perubahan Kedua Rencana Strategis (Renstra) Disnakertrans Kabupaten Tulungagung Tahun 2014-2018, hal. 1

sedangkan remunerasi diberikan atas dasar kontribusi yang diberikan oleh pegawai untuk instansi. Tunjangan kinerja individu dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator-indikator yang telah disepakati bersama. Menurut Hastho Joko Utomo, sebagaimana yang telah dikutip oleh Hanif dalam penelitiannya, remunerasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada instansi. Pemberian remunerasi bersifat fleksibel, yaitu dapat secara langsung maupun tidak langsung dan berbentuk tunai maupun non-tunai. Kebijakan remunerasi harus diterapkan dengan syarat adanya kejelasan antara hak dan kewajiban pegawai serta dapat memberikan jaminan bahwa pegawai penerima remunerasi dalam melaksanakan tugasnya berorientasi pada pencapaian kinerja sesuai dengan jabatannya.[3]

Program jaminan kesehatan menjadi sarana para pegawai dan keluarganya untuk mencapai kemakmuran dalam hal pemenuhan kesehatan. Pelayanan program jaminan kesehatan adalah faktor penentu bagaimana kebutuhan jaminan kesehatan pegawai dapat terpenuhi. Sejak 1 Januari 2014, Indonesia mengalami transformasi sistem pembiayaan yaitu dengan mulai diberlakukannya Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diselenggrakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang merupakan amanat dari UU No. 40 Tahun 2004 tentang

[3] Hanif, "*Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja*", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 1, No. 1, (Lampung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Intan, 2016), dalam website PDFejournal.radenintan.ac.id, hal. 93. Diakses pada tanggal 30 Januari 2019

Sistem Jaminan Nasional. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial kesehatan.[4] Dengan adanya progam jaminan kesehatan yang diadakan oleh suatu organisasi atau instansi, tentunya tingkat semangat kerja pegawai akan bertambah pula karena kesehatan mereka sudah dijamin oleh badan hukum yang berwenang khusus menangani hal tersebut. Dan semua ini tidak terlepas dari seorang pimpinan yang berinteraksi bukan hanya dengan staf, akan tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan baik di dalam maupun di luar organisasi atau instansi. Selain itu, tunjangan atau kompensasi lainnya juga memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, sebagaimana yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.[5]

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten

---

[4] Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam website jaminan-kesehatan-kementerian…www.depkes.go.id, diakses pada tanggal 30 Januari 2019

[5] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber…*, hal. 130

Tulungagung. Pembentukan organisasi tersebut merupakan implementasi dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114). Selanjutnya, Peraturan Daerah tersebut dijabarkan ke dalam Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Sebagai salah satu lembaga teknis daerah, Disnakertrans Kabupaten Tulungagung mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di lingkup Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Disnakertrans mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di lingkup Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berdasarkan Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Disnakertrans telah diatur tugas, fungsi dan struktur organisasi sebagai berikut:[6]

1. Tugas
   Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.
2. Fungsi
   Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :
   a) Perumusan kebijakan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
   b) Pelaksanaan kebijakan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
   c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
   d) Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

[6] Perubahan Kedua Rencana Strategis (Renstra)…, hal. 4

e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Salah satu faktor pendukung yang utama dalam menunjang tugas-tugas dan fungsi Disnakertrans adalah faktor dukungan Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas dan kuantitas SDM harus benar-benar sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Disnakertrans Kabupaten Tulungagung. Disnakertrans Kabupaten Tulungagung memiliki 43 orang sumber daya manusia yang beraneka ragam latar belakang pendidikan, status kepegawaian, umur, maupun kepangkatannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Eselon

Eselon	Jumlah
Eselon IV c	1
Eselon IV b	1
Eselon IV a	4
Jumlah Eselon IV	**6**
Eselon III d	11
Eselon III c	2
Eselon III b	7
Eselon III a	10
Jumlah Eselon III	**30**
Eselon II d	1
Eselon II c	3
Eselon II a	2
Jumlah Eselon II	**6**
Eselon I d	1
Jumlah Eselon I	**1**
Jumlah	**43**

Sumber : Perubahan Kedua Rencana Strategis (Renstra) Disnakertrans Kabupaten Tulungagung Tahun 2014-2018.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah
Golongan I	1
Golongan II	6
Golongan III	30
Golongan IV	6
Jumlah	**43**

Sumber : Perubahan Kedua Rencana Strategis (Renstra) Disnakertrans Kabupaten Tulungagung Tahun 2014-2018.

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SD	1
2.	SMP	1
3.	SMA	5
4.	DIPLOMA/ DIII	1
5.	SARJANA/ S1	30
6.	MAGISTER/ S2	5
Jumlah		**43**

Sumber : Perubahan Kedua Rencana Strategis (Renstra) Disnakertrans Kabupaten Tulungagung Tahun 2014-2018.

Dalam lingkup Sumber Daya Manusia (SDM), tentunya terdapat budaya organisasi atau budaya kerja yang diterapkan pada suatu organisasi. Budaya organisasi atau budaya kerja yang diterapkan pada Disnakertrans Kabupaten Tulungagung mengacu pada Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Kabupaten Tulungagung, salah satu di antaranya yaitu mengenai komitmen pimpinan. Komitmen pimpinan bertujuan untuk mengatur, mengendalikan, dan menetapkan

segala peraturan kerja yang ada di suatu organisasi. Budaya organisasi atau budaya kerja pada Disnakertrans Kabupaten Tulungagung dapat terlaksana dengan baik, di mana Kepala Disnakertrans Kabupaten Tulungagung mampu menjalankan komitmen dan fungsinya untuk memberikan contoh kepada para pegawai bagaimana penerapan komitmen-komitmen tersebut dalam mencapai kinerja yang maksimal.[7]

Selain budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman sangatlah berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Dukungan sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi pun juga sangat penting dalam menunjang kinerja para pegawai. Untuk mendukung mobilitas dan kelancaran tugas sehari-hari, sangat diperlukan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Disnakertrans Kabupaten Tulungagung cukup memadai, walaupun dari segi teknologi masih dirasakan kurang maju, hal ini dapat dipahami karena adanya kemajuan teknologi yang sangat pesat. Namun, saat ini Disnakertrans sudah didukung oleh sistem absensi elektronik bagi para pegawai, sehingga semua pegawai datang dan meninggalkan kantor tepat waktu. Dengan sistem demikian, maka kinerja pegawai dirasa cukup efektif dan efisien dari segi waktu.[8] Dalam pelaksanaan Rencana Strategis tahun 2014-2018, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2014-2018 menerapkan beberapa Sasaran Strategis

[7] Hasil wawancara dengan Kristihanawati, selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Disnakertrans Kabupaten Tulungagung, pada tanggal 19 Maret 2019

[8] Hasil wawancara…, pada tanggal 19 Maret 2019

dan Indikator Kinerja Utama (IKU). Dalam pelaksanaan Rencana Strategis Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menghasilkan capaian kinerja yang dapat diukur setiap tahunnya. Sebagaimana Tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdapat beberapa IKU yang relevan, di mana selama 3 (tiga) tahun terakhir dapat dilihat pada lampiran. Hasil yang telah dicapai dari Indikator Kinerja Utama yang relevan dengan Disnakertrans, apabila dibandingkan dengan target akhir pelaksanaan Rencana Strategis sudah mencapai kemajuan yang cukup signifikan.[9]

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, salah satu aspek yang paling penting dalam menunjang kinerja pegawai adalah kompensasi, misalnya gaji. Menurut Kristihanawati, berdasarkan Undang-Undang No. 30 Tahun 2015 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil, sistem gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Disnakertrans Kabupaten Tulungagung selama empat tahun terakhir ini mengalami kenaikan sebesar 6% di tahun 2015, di mana gaji terendah PNS adalah Rp 1.488.500 per bulan. Gaji pokok tersebut untuk PNS Golongan I a dengan masa kerja 0 tahun. Sementara gaji pokok tertinggi PNS adalah Rp 5.620.300 per bulan untuk PNS Golongan IV e dengan masa kerja 32 tahun.[10]

---

[9] Perubahan Kedua Rencana Strategis (Renstra)…, hal. 17

[10] Hasil wawancara…, pada tanggal 19 Maret 2019

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui tentang ruang lingkup dari pengaruh adanya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta bagaimana ketiga variabel tersebut saling berhubungan dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai di suatu instansi. Oleh karena itu, peneliti akan mengkaji penelitian yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung."**

B. Identifikasi Masalah

Agar penulisan skripsi ini tidak menyimpang dan mengambang dari tujuan yang semula direncanakan, sehingga mempermudah mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis menetapkan beberapa batasan masalah yaitu penulisan ini membahas tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh adanya budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh adanya lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh adanya kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung.

4. Untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

   Memberikan sumbangsih pemikiran pada ilmu kajian penelitian MSDM.

2. Secara praktis

   a) Untuk lembaga yang diteliti

      Penelitian sebagai bahan pengambilan kebijakan atau keputusan dalam bidang MSDM.

   b) Bagi akademik

      Penelitian memberikan sumbangsih perbendaharaan bagi perpustakaan IAIN Tulungagung.

3. Untuk peneliti selanjutnya

   Penelitian sebagai bahan referensi atau rujukan bagi peneliti, selanjutnya untuk penelitian yang sama tetapi dengan variabel yang berbeda.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi konseptual

   a) Menurut Creemers dan Reynolds, sebagaimana yang telah dikutip oleh Hendyat Soetopo, budaya organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi.[11]

   b) Menurut George R. Terry, sebagaimana yang telah dikutip oleh Kasmawati dalam penelitiannya, lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi, perusahaan, maupun instansi pemerintah yang tidak akan lepas dari lingkungan di mana organisasi atau perusahaan itu berada.[12]

   c) Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Kompensasi finansial misalnya gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan (istri dan anak), tunjangan jabatan maupun perjalanan dinas atau vakansi. Sedangkan kompensasi nonfinansial antara lain

---

[11] Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi : Teori dan Praktik Dalam Bidang Pendidikan* – Cet. 1, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 122

[12] Kasmawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sermani Steel Makassar*, (Skripsi : UIN Alauddin Makassar, 2014), hal. 10, dalam website PDFrepositori.uin-alauddin.ac.id, diakses pada tanggal 24 Januari 2019

perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian, dan asuransi pension.[13]

d) Menurut Prawiro Suntoro, sebagaimana yang telah dikutip oleh Moh. Pabundu Tika, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.[14]

2. Definisi operasional

Secara operasional, peneliti ingin mengetahui sejauh mana Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dapat memengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung setelah diterapkan sejumlah regulasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai tersebut.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penyusunan penulisan skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian utama, yaitu sebagai berikut:

---

[13] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan* – Ed. 1 – Cet. 1, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 368

[14] Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008), hal. 121

Bagian awal, terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar, isi, daftar grafik, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian utama (inti), terdiri dari:

Bab I Pendahuluan, terdiri dari : (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) penegasan istilah, dan (f) sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori, terdiri dari : (a) teori variabel/sub variabel pertama, (b) teori variabel/sub variabel kedua, (c) teori variabel/sub variabel ketiga, (d) teori variabel/sub variabel Y, (e) kajian penelitian terdahulu, (f) kerangka konseptual, dan (g) hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, terdiri dari : (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukuran, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari : (a) deskripsi data dan pengujian hipotesis, dan (b) temuan penelitian.

Bab V Pembahasan, merupakan pembahasan hasil penelitian.

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

Bagian akhir, terdiri dari : (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, dan (d) daftar riwayat hidup.