

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika kehidupan masyarakat yang berkembang cepat dan pesat, di lingkungan internasional, nasional, maupun lingkup daerah, ditandai dengan perkembangan teknologi dan informasi berbasis jaringan, sehingga mempermudah interaksi sosial dan berpengaruh pada tingkat kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan. Manusia merupakan faktor paling berpengaruh dalam setiap perubahan. Dampak revolusi ini harus mampu diimbangi oleh masyarakat dalam menghadapi tantangan di era digitalisasi, termasuk dalam hal ini, birokrasi pemerintahan yang diawali sumber daya manusia sebagai aparatur. Untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan yang *good governance* harus didukung oleh kapasitas sumber daya manusia yang profesional.¹

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kemampuan, kreativitas, profesionalisme terhadap bidang-bidang tertentu, yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan *responsif* terhadap perubahan-perubahan ekonomi, sosial dan teknologi.

Dalam membangun birokrasi pemerintahan yang baik *good governance* ditentukan oleh kemampuan aparatur pemerintah melalui

¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2016) hal. 359

organisasinya untuk menjalankan tugas dan fungsinya yaitu sebagai pelayanan publik kepada masyarakat secara profesional dan akuntabel. Sesuai Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.² Tentang pemberian kekuasaan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan memiliki peran yang sangat kuat dalam memfasilitasi dan mengakomodir berbagai aspirasi dan tuntutan masyarakat dengan baik dan mampu menerapkan tujuan strategis yang tepat. mengutamakan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai keberhasilan dalam membangun kemajuan Negara.

Kinerja pemerintah daerah sebagai organisasi pemerintahan yang mengemban fungsi pemerintahan ini yang mengatur segala urusan pemerintahan daerah, baik dalam melakukan pembinaan, pengawasan, pemberdayaan, memfasilitasi harus dilakukan secara optimal. Kondisi ini yang berdampak terhadap kinerja yang dimiliki oleh aparatur birokrasi pemerintah itu sendiri, dimana budaya aparatur untuk dapat mencapai keberhasilan ini harus mempertimbangkan segala aspek untuk mencapai visi dan misi organisasi pemerintah tersebut dalam mengelola fungsi manajemen, dengan bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja sehingga memungkinkan suatu organisasi tersebut akan mampu mengembangkan dan meningkatkan capaian organisasinya dengan optimal dengan melalui kualitas sumber daya manusia

² Dokumen Undang-undang Republik Indonesia, Tentang Pemerintah Daerah, Nomor 23 Tahun 2014.

yang memiliki kompetensi di bidangnya secara terampil, kompeten dan transparan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam keberhasilan organisasi.³

Keberadaan aparatur sipil negara (ASN) ini yang menjadi faktor utama peran penting untuk mendapatkan kinerja pegawai yang mampu melakukan tugasnya pekerjaan pemerintahan. yang diharapkan membawa pencapaian keberhasilan perubahan di masa sekarang maupun mendatang. Namun secara umum kondisi yang dapat dilihat dalam pelaksanaannya kinerja pegawai pemerintah daerah masih belum optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayanan publik atau pelayanan kepada masyarakat dengan terlihat banyaknya indikator-indikator permasalahan yang muncul terhadap masyarakat seperti tidak tepat sasaran dalam mengambil suatu kebijakan, tidak adanya optimalisasi keberlanjutan, adanya unjuk rasa atau demonstrasi, konflik di unit kerja pemerintahan yang menggambarkan masih menjadi kendala dalam budaya kinerja pemerintahan.

Rendahnya kinerja pegawai ini yang menjadi salah satu faktor, penyebab rendahnya pencapaian hasil kinerja yang memiliki sikap perilaku korupsi, kolusi, nepotisme dan tidak adil, yang menggambarkan buruknya sistem budaya kinerja pemerintahan saat ini, yang berdampak sangat mengecewakan dan merugikan masyarakat menimbulkan ketidakpuasan terhadap birokrasi pemerintah. Untuk mencapai keberhasilan organisasi

³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung;PT Refika Aditama,2016) hal. 149

pemerintah atau penyelenggara Negara harus mampu untuk mengambil keputusan yang tepat dalam menerapkan tujuan strategis agar mampu mewujudkan optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi secara terukur dan berkelanjutan, salah satunya dengan mewujudkan kesejahteraan masyarakat dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan sesuai tuntutan dan kebutuhan rakyat.

Salah satu lembaga dinas pemerintah daerah yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Blitar memiliki tugas dan fungsi diatur dalam Nomor 10 Tahun 2016. Tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah dan peraturan Bupati Blitar Nomor 52 Tahun 2016 tentang tugas dan kedudukan susunan organisasi melaksanakan tugas dan fungsi tata kerja Dinas PMD di Kabupaten Blitar. Tupoksi Dinas PMD Kabupaten Blitar adalah melaksanakan urusan pemerintahan yang memiliki kewenangan daerah dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa serta tugas pembantuan.⁴

Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa dibentuk untuk pelayanan publik masyarakat khususnya dibidang pemberdayaan masyarakat desa. Untuk mencapai keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi untuk memperkuat dan mengoptimalkan hasil. Dalam pengamatan peneliti kinerja pegawai di Dinas PMD Kabupaten Blitar merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan

⁴ Buku Pemerintah Kabupaten Blitar, *Dokumen Rencana Strategis Tahun 2016-2021*, (Blitar : Diktat Tidak Ditetukan,tt), hal. II-1

pembangunan desa, faktor penentu keberhasilan ini yaitu dengan adanya SDM dalam menjalankan kegiatan organisasi. Yoyo Sudaryo mengemukakan SDM yang menjadikan faktor penting dalam suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia adalah sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.⁵

Dari hasil pengamatan bahwa kinerja pegawai kantor Dinas PMD Kabupaten Blitar telah menerapkan sistem pelayanan publik yang modern, dimana memiliki karakteristik-karakteristik antara lain, organisasi berdasarkan fungsi, sistem informasi yang terintegrasi, sarana kantor yang memadai, dan tata kerja yang transparan. Namun walau telah ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai dan teknologi yang modern namun masih harus diimbangi dengan peningkatan kemampuan teknis dan keterampilan pegawai sesuai dengan bidangnya dan melaksanakan tugas tanggung jawabnya serta meningkatkan semangat bekerja yang tinggi dari para pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai target yang diharapkan.

Dalam melaksanakan tugas pokok Dinas PMD Kabupaten Blitar memerlukan pegawai atau SDM yang memiliki kecakapan yang baik di bidangnya sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Dimana agar dapat tercapai secara optimal maka SDM harus dikembangkan dengan baik. Untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Dinas PMD Kabupaten Blitar, maka dari itu perlu adanya peningkatan kualitas, tidak

⁵ Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan kerja Fisik*, (Yogyakarta: CV Andi OFFset, 2018), hal.3

hanya ditekankan pada aspek kemampuan teknis saja akan tetapi juga pada aspek-aspek lain seperti peningkatan pendidikan serta pelatihan-pelatihan bagi pegawai baru maupun pegawai lama, pemberian motivasi kerja, dan bagaimana cara gaya pemimpin tersebut memimpin. Ketiga aspek tersebut yakni kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan karena hal ini memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada dinas PMD kabupaten blitar.

Kompetensi merupakan faktor penting, suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi.⁶ Hal ini sesuai dengan kondisi pegawai yang ada di Dinas PMD Kabupaten Blitar, dimana dari pengamatan penulis masih belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai seperti tidak adanya pegawai yang kompeten di bidang teknologi, maka dari itu perlu adanya pengembangan SDM, dengan adanya seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka dia akan berpotensi memiliki keunggulan atau kualitas kinerja yang baik dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga membawa keberhasilan instansi. Keberhasilan instansi akan berjalan apabila orang-orang yang bekerja di dalam instansi ini

⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung; PT Refika Aditama, 2016) hal. 151

memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tugas dan kemampuannya atau dengan kata lain orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi terbaik mereka. Kompetensi pegawai yang diharapkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan apabila di dalam sebuah organisasi yang memiliki pegawai dengan kompetensi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.⁷

Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno. Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.⁸

Motivasi kerja pegawai di Dinas PMD Kabupaten Blitar ini sangat perlu ditingkatkan baik pimpinan maupun individu pegawai, terlihat dari pengamatan penulis, adanya pegawai yang terlihat tidak disiplin, kurangnya kekompakan antara sesama pegawai dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, dengan demikian faktor pendorong yang timbul dari diri seseorang ini yang mempersoalkan bagaimana cara seseorang itu dapat mendorong gairah dalam bekerja. Sikap mental kinerja pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai

⁷ Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus*, (jakarta : PT. Refika Aditama,2008), hal. 64

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta : Kencana,2009), hal 109

kinerja yang maksimal. Keinginan orang ini yang menjadi masalah dalam meningkatkan gairah untuk giat bekerja, pada dasarnya seseorang individu ini yang bisa mengendalikan diri untuk merangsang melakukan suatu tindakan.

Peran gaya kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi baik lembaga instansi pemerintah maupun perusahaan, peran pemimpin akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau bawahan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan aturan, karena pemimpin yang kreatif, serta inovatif akan membawa dampak, mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, selain itu juga kepemimpinan yang akan menentukan gagal dan tidaknya untuk mencapai sebuah keberhasilan organisasi. Dalam pengamatan penulis kondisi kepemimpinan di Dinas PMD Kabupaten Blitar, dalam mengkondisikan pegawai sudah berjalan sesuai prosedur dan peraturan yang ditetapkan, pimpinan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisional, memberikan arahan dan mendorong bawahan untuk lebih semangat dalam bekerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan secara kreatif dan inovatif.

Gaya kepemimpinan sendiri merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang dimana pada seorang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain atau dengan kata lain gaya kepemimpinan yang dipakai setiap seorang individu berbeda satu dengan yang lain tergantung kondisi dan situasi kepemimpinan.⁹ Untuk mencapai hasil yang optimal kepemimpinan di Dinas

⁹ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (jakarta:Grasindo,2003) hal 167

PMD kabupaten Blitar sangat berpengaruh terhadap mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan / mempengaruhi, mengendalikan dan memotivasi bawahan dengan teknik metode tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara tepat waktu. Oleh sebab itu, peran pemimpin sangat penting dalam memberikan pengarahan kepada bawahan bagi kemajuan organisasi, dengan pengarahan yang terstruktur dan jelas, kinerja pegawai akan optimal, pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan akan mampu diselesaikan tepat waktu dan akan mempercepat proses aktivitas keberhasilan organisasi. Menurut Edy, Kepemimpinan adalah suatu kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan.¹⁰

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Blitar berjumlah 30 orang dengan rincian 17 Pegawai laki – laki dan 13 Pegawai perempuan. Harapan terhadap profesionalisme kinerja ASN di Dinas PMD Kabupaten Blitar ini diharapkan mampu melaksanakan tugas memberikan bukti nyata professional dan memiliki kesadaran moral, tidak cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan Negara.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia* (jakarta : Kencana,2009), hal 213

Berdasarkan latar belakang di atas betapa penting nya variabel-variabel yang mempengaruhi besaran kinerja seperti kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, sangat menarik untuk dilakukanya penelitian dengan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan teori kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan dengan kondisi nyata pada pegawai agar mampu meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan ini penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Blitar”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Perkembangan teknologi yang semakin cepat menuntut perubahan terhadap SDM Pegawai birokrasi pemerintahan.
2. Rendahnya kinerja aparatur negeri sipil yang memiliki sikap perilaku korupsi, kolusi, nepotisme dan tidak adil, yang menggambarkan buruknya pencapaian hasil kinerja pemerintah.
3. Rendahnya kesadaran dan pemahaman yang dimiliki para pegawai dan pemimpin terkait pentingnya faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi besarnya kinerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan agar penelitian tidak keluar dari pembahasan, maka akan dikerucutkan pembahasan melalui rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah faktor kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar?
2. Apakah faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar?
3. Apakah faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar?

4. Apakah faktor Kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas PMD Kabupaten Blitar. Untuk memudahkan pencapaian tujuan tersebut, maka penulis mempunyai tujuan dari sub masalahnya, yaitu:

1. Untuk menganalisis kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar.
3. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar.
4. Untuk menganalisis kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tujuan penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini memberikan dampak positif yang bernilai guna dalam ilmu praktis maupun teoritis antara lain :

1. Teoritis

Kegunaan Penelitian ini berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai, dalam rangka memberikan kontribusi terhadap pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan sesuai bidangnya.

Selain itu penelitian ini semoga memberikan informasi pengetahuan kepada pembaca dan tambahan pengembangan ilmu pengetahuan, dengan harapan dapat memperkaya pemikiran dan dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktisi

a. Bagi Pihak Instansi

Dengan Penelitian ini mampu membawa dampak positif bagi pihak instansi untuk dapat sebagai bahan masukan evaluasi kinerja, dan memberikan masukan yang bernilai bagi instansi untuk dijadikan bahan pertimbangan guna meningkatkan efektivitas dalam menjalankan kegiatannya dengan cara yang baik.

b. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian tentang kinerja, maka penulis dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan dan menambah referensi tambahan serta wacana bagi peneliti dengan tema sejenis.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Blitar Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka ruang lingkup yang akan dibahas oleh peneliti antara lain:

1. Tempat Penelitian

- a. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Blitar.
- b. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Blitar

2. Batasan penelitian

Penelitian ini hanya membahas tentang bagaimana Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD di kabupaten Blitar.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari interpretasi yang berbeda-beda dan tidak mengalami keaburan dalam memahami, akan diuraikan penjelasan beberapa istilah yang ada dalam judul penelitian sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

- a. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh kerampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu persyaratan kerja yang ditetapkan.¹¹

- b. Motivasi kerja adalah Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹²
- c. Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan¹³
- d. Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.¹⁴
- e. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa terkait pemberdayaan usaha ekonomi

¹¹ *Ibid.*, hal 203

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia* (jakarta : Kharisma Putra utama,2009), hal 109

¹³ *Ibid*, hal 213

¹⁴ Rismawati dan mattalat, *Evaluasi Kinerja, penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi ke depan*, (Makasar : Celebes Media Perkasa,2018) hal,2

pedesaan dan pemberdayaan lembaga kemasyarakatan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten Blitar.¹⁵

2. Definisi Operasional

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar” ini adalah meneliti bagaimana besarnya pengaruh teori kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi besarnya kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Blitar dalam melaksanakan tugas wajib pokoknya aparatur sipil negara (ASN) sebagai pelayanan publik masyarakat.

H. Sistematika Penulisan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang merupakan data penelitian yang berupa angka-angka analisis statistik yaitu:

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari *cover* dan daftar isi, yang meliputi halaman judul, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, dan halaman daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam enam bab. Sebagai perincian dari bab-bab tersebut, maka sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

¹⁵ Buku Perubahan Rencana Strategis tahun 2016-2021 Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Blitar, hal. 17

a. BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

b. BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini memuat landasan teori dan kajian empiris.

c. BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini memuat data, definisi operasional, dan sumber data, serta prosedur analisis data.

d. BAB IV Hasil Penelitian

Dalam bab ini memuat temuan penelitian, dan pembahasan mengenai hasil pengujian hipotesis.

e. BAB V Pembahasan Penelitian

Dalam bab ini memuat paparan hasil penelitian ini, di dalamnya menyampaikan semua hasil penelitian sesuai realita yang ada di lembaga yang diteliti.

f. BAB VI Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan penelitian dan saran-saran penelitian.

g. Bagian Akhir

Dalam bagian akhir penulisan skripsi ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran.