

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting bagi organisasi ataupun industri/perusahaan. Tanpa adanya elemen tersebut industri/perusahaan akan sulit berjalan dan beroperasi sebagaimana mestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria yang di perlukan karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar industri/perusahaan. Untuk itu, suatu industri/perusahaan perlu memberdayakan sumber daya manusia yang ada dengan cara khusus sesuai tujuan industri/perusahaan. Keberhasilan suatu industri/perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan dari mutu profesionalisme yang ditentukan oleh disiplin para karyawannya.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan disebut juga karyawan. Karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan, untuk itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan dan juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja tinggi.<sup>2</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya)

---

<sup>2</sup> La Saudin, "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk, *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, Vol. 3, No. 2, 2019, hlm. 88.

dengan mendapatkan gaji (upah).<sup>3</sup> Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja yang berumur antara 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa. Pekerjaan karyawan akan diperlukan jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Dari berbagai strategi yang harus disiapkan oleh pebisnis, pebisnis harus mampu mengelola sumber daya manusia dalam usahanya. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting penentu keberhasilan usaha dalam mencapai sebuah tujuan. Dengan meningkatnya kinerja para karyawan akan memberikan kesuksesan dan kemajuan bagi perusahaan tidak hanya dalam jangka waktu pendek tetapi bisa memberikan kesuksesan dan kemajuan dalam jangka waktu panjang. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan yang cukup besar dan sangat penting bagi manajemen. Hidup dari perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.<sup>4</sup>

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu industri/perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara

---

<sup>3</sup> <https://kbbi.web.id/karyawan>, diakses pada 24 Maret 2020, pukul 14.00 WIB.

<sup>4</sup> Unik Desthiani, "Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Sekretari*, Vol.5 No.1, 2018, hlm 2.

efektif dan efisien. Keberhasilan dari karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Islam memandang bahwa bumi dengan segala isinya merupakan amanah Allah SWT kepada sang khalifah agar dipergunakan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan bersama. Manusia sebagai khalifah di bumi harus memakai dasar yang benar agar mendapatkan keridhaan dari Allah Sang Pencipta dalam menggunakan segala sesuatu yang telah diciptakan untuknya.

Allah berfirman dalam QS. Al-Maidah ayat 87:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُحَرِّمُوا طَيِّبَاتِ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
الْمُعْتَدِينَ

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu haramkan apa-apa yang baik yang telah Allah halalkan bagi kamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas.”* (QS. Al-Maidah: 87)<sup>5</sup>

Bekerja dan memproduksi sebagai kewajiban untuk orang-orang yang mampu sudah dijelaskan dalam Al-Qur’an, dan Allah SWT akan memberikan balasan yang lebih baik sesuai dengan amalan kerjanya, yaitu dalam QS. Al-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”* (QS. An-Nahl: 97)<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Departemen Agama Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Quran Pelita II, Al-Quran dan Tafsirnya, Juz 14, (Jakarta: PT. Bumi Restu, 1977), hlm. 176.

<sup>6</sup> Ibid., hlm. 417.

Tenaga kerja menjadi salah satu faktor produksi yang sangat penting, karena seluruh kekayaan alam tidak akan jadi bermanfaat apabila tidak dimanfaatkan dengan baik oleh manusia. Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menganjurkan untuk tetap bekerja keras dan tekun meskipun kesusahan datang menghampiri, tidak mudah menyerah dan selalu bersyukur dengan apa yang diterima. Manusia diwajibkan bekerja keras karena untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Perekonomian di Kecamatan Karangrejo didominasi oleh sektor industri, sektor industri tersebut kebanyakan merupakan industri kecil menengah (IKM). Kecamatan Karangrejo sendiri terdiri dari 13 Desa. Dari 13 Desa tersebut ada 2 Desa yang memiliki potensi industri kubah. Terdapat 4 usaha kubah yang dapat meningkatkan perekonomian masyarakat. Salah satu industri kubah yang terkenal adalah industri kubah Sido Joyo yang beralamat di Jalan Raya Sukowidodo, No. 85. Desa Sukowidodo sendiri memiliki jumlah penduduk sebanyak 3,808 jiwa dengan luas wilayah 147,985 km.

Industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) ini didirikan oleh Bapak H. Roekani. Industri kubah Sido Joyo berdiri pada tahun 1970an, pada saat itu di Kecamatan Karangrejo belum ada industri kubah, dengan melihat peluang tersebut pemilik industri kubah Sido Joyo membuat sebuah industri kubah secara otodidak. Industri ini makin berkembang seiring dengan banyaknya proyek pembangunan/renovasi mushola maupun masjid di berbagai daerah. Industri Sido Joyo adalah industri kubah yang bisa dibilang besar, yang

menerima pesanan dan pengiriman ke seluruh Indonesia. Adapun data produk yang dihasilkan di industri Sido Joyo adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Produk Industri Kubah Masjid Sido Joyo**

Jenis Produk		Presentase
1.	Kubah Masjid	55%
2.	Teralis	30%
3.	Siklum dari galvalum dan steinlis	15%

Sumber: Industri Sido Joyo dan diolah oleh peneliti

Untuk mencapai targetnya, Industri Kubah Masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) Di Karangrejo Tulungagung, setiap karyawan akan diberi tugas sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Ini dilakukan supaya proyek yang dikerjakan selesai tepat waktu serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan lebih baik dan memuaskan. Di setiap tahunnya, target yang dicapai Industri Kubah Masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) Di Karangrejo Tulungagung sesuai dengan target bahkan lebih. Perolehan ini tidak lepas dari dukungan kepada karyawannya dengan cara memberikan bonus jika hasil melebihi target dan juga menyediakan peralatan yang mendukung pekerjaan tersebut. Cara ini efektif membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Industri kubah Sido Joyo merupakan salah satu usaha/industri yang berkembang begitu signifikan di wilayah Karangrejo dan memiliki banyak tenaga kerja. Meski tenaga kerjanya banyak tetapi pasti ada data karyawan yang keluar dan masuk dalam setiap tahunnya dengan berbagai macam permasalahan (*problem*), adapun data – data dari jumlah karyawan di Sido Joyo adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Industri Sido Joyo**  
**Tahun 2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Kecamatan Karangrejo	105 Karyawan
Kecamatan Kedungwaru	06 Karyawan
Kecamatan Bandung	10 Karyawan
Kabupaten Kediri	23 Karyawan
Madura	06 Karyawan
<b>Total</b>	<b>150 Karyawan</b>

Sumber: Industri Sido Joyo dan diolah oleh peneliti

Sebelum berdirinya usaha/industri kubah Sido Joyo ini, masyarakat Desa Sukowidodo menggantungkan hidup dari bercocok tanam dan menjadi buruh tani, kemudian mereka bekerja di industri Sido Joyo dengan harapan setelah bekerja di sana mereka memiliki pendapatan yang lebih untuk meningkatkan perekonomian mereka. Berikut adalah jumlah karyawan dari mulai awal berdiri sampai sekarang yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Peningkatan Jumlah Karyawan Industri Sido Joyo**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1970 – 1990	1 – 10 Orang
1991 – 2010	50 – 75 Orang
2011 – 2022	75 – 150 Orang

Sumber: Industri Sido Joyo dan diolah oleh peneliti

Industru Kubah Masjid Sido Joyo memiliki dampak positif dalam meningkatkan perekonomian masyarakat, meliputi bidang mata pencaharian dari sektor pertanian menjadi sektor industri. Dampak lainnya, terbukanya kesempatan bekerja yang lebih luas baik bagi masyarakat setempat maupun masyarakat pendatang. Keberadaan Industri Kubah Sido Joyo di Kecamatan Karangrejo sendiri memiliki dampak langsung terhadap pekerja/karyawan,

yang ditentukan oleh beberapa faktor yaitu, sistem imbalan dan penghargaan, fasilitas sosial, dan kegiatan sosial/rekreasi karyawan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, perusahaan diwajibkan mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Karena dengan mengetahui faktor itulah perusahaan akan mengerti langkah apa yang harus diambil untuk kedepannya, salah satunya ialah keinginan perusahaan untuk terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya di bidang usaha yang sama.

Karyawan perlu mengubah tingkah lakunya sesuai dengan aturan perusahaan dan perusahaan juga harus memperlakukan karyawannya dengan baik terlepas dari kekurangan serta kelebihan masing-masing karyawannya. Motivasi sering dijadikan sebagai sebuah kunci peningkatan kinerja, selain dari motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawannya, disiplin kerja juga menentukan keberhasilan dari kinerja karyawan. Disiplin dalam bekerja sangat penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin yang digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Disiplin berpengaruh terhadap tanggung jawab kerja sehingga apabila disiplin sudah diterapkan maka dapat menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam perusahaan.

Faktor kepemimpinan juga dibutuhkan oleh suatu industri/perusahaan, karena jika tanpa pemimpin perusahaan tidak akan berhasil dalam menjalankan fungsinya. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mau membimbing, mengayomi, dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh

karyawannya dalam mengerjakan tugasnya. Posisi pemimpin dikatakan penting karena pemimpin akan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan. Suatu perusahaan dinilai baik maupun buruk tergantung dari kualitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin serta kepemimpinan yang dijalankannya.

Selain itu, lingkungan kerja suatu industr/perusahaan yang disiplin juga akan mempengaruhi karyawan yang bekerja untuk ikut disiplin, sebaliknya jika dari awal lingkungan kerja sudah tidak disiplin maka karyawan juga tidak akan disiplin juga. Apabila disiplin kerja berupa peraturan/tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan diterapkan dan dijaga dengan baik maka karyawan akan optimal dalam menjalankan tugasnya dan memperoleh hasil yang optimal.

Untuk lebih merangsang performa para karyawan, juga tidak menutup kemungkinan faktor kompensasi ikut disertakan, yakni sebagai apresiasi kepada karyawan atas target yang telah dicapainya. Karena kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, perusahaan meberikan balas jasa kepada karyawan baik berupa uang ataupun yang lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Industri Kubah Masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) Di Karangrejo Tulungagung”**.



## **B. Identifikasi Masalah**

Dilihat dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan pada industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung yang memiliki latar belakang berbeda-beda yang menjadikan faktor peningkatan kinerja juga berbeda setiap karyawannya.
2. Faktor-faktor lain yang bersifat pribadi yang menjadi pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung yang tidak dapat diidentifikasi satu persatu oleh peneliti.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung?
2. Faktor apakah yang dominan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung.
2. Menganalisis faktor yang dominan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran pengetahuan dan referensi bagi kajian ilmu, khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Akademik

Semoga hasil penelitian ini dapat membantu dalam menambah perbendaharaan kepustakaan di UIN Satu Tulungagung sebagai referensi keilmuan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Bagi Industri/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi industri/perusahaan, khususnya pada industri kubah masjid Sido Joyo

(Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung didalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan yang akan diambil kedepannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah industri/perusahaan.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup dan batasan penelitian ini bertujuan untuk menghindari adanya pembahasan yang melebar dalam penelitian. Karena adanya keterbatasan dalam penelitian baik dari segi waktu, dana, tenaga, dan teori maka diperlukan batasan masalah. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa faktor-faktor yang menimbulkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung, dan subjek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja pada industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung.

Keterbatasan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang menimbulkan adanya peningkatan kinerja karyawan pada industri kubah masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) di Karangrejo Tulungagung yang hanya

terbatas pada faktor kemampuan, faktor kepemimpinan, faktor motivasi kerja, faktor disiplin kerja, dan faktor kompensasi.

## G. Penegasan Istilah

Untuk menjelaskan masalah yang akan dibahas agar terhindar dari kesalah pahaman dalam mengartikan judul penelitian “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Industri Kubah Masjid Sido Joyo (Seribu Kubah) Di Karangrejo Tulungagung”, maka diperlukan adanya penegasan istilah secara konseptual dan operasional.

1. Definisi konseptual dalam penelitian ini mencakup:
  - a. Kemampuan; merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang yang digunakan untuk mengerjakan berbagai tugas. Kemampuan adalah suatu pemberian nilai saat ini atas apa saja yang dapat dilakukan oleh seseorang.<sup>7</sup>
  - b. Kepemimpinan; merupakan individu yang mampu mempengaruhi tingkah laku orang lain tanpa menggunakan cara yang keras.<sup>8</sup>
  - c. Motivasi kerja; merupakan pemberian dorongan yang dapat menciptakan keinginan seseorang untuk bekerja sama secara efektif dengan menggunakan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy a. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba, 2008), hlm. 57.

<sup>8</sup> Fahmi Irham, *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*, Cetakan kedua, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hlm. 122.

<sup>9</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), Cetakan Kesembilan, hlm. 143.

- d. Disiplin kerja; merupakan sebuah pelaksanaan manajemen yang digunakan untuk memperkuat kaidah-kaidah suatu organisasi.<sup>10</sup>
- e. Kompensasi; merupakan pendapatan yang diterima seorang pekerja sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakannya untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>11</sup>
- f. Kinerja; merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau hasil nyata yang diperlihatkan sesuai dengan peran yang diperolehnya didalam perusahaan.<sup>12</sup>

2. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- a. Kemampuan<sup>13</sup>
  - 1) Kemampuan teknis
  - 2) Kemampuan konseptual
  - 3) Kemampuan sosial
- b. Kepemimpinan<sup>14</sup>
  - 4) Iklim saling percaya
  - 5) Penghargaan terhadap ide bawahan
  - 6) Memperhitungkan perasaan bawahan
  - 7) Perhatian terhadap kenyamanan kerja bawahan

---

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 129.

<sup>11</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hlm. 119.

<sup>12</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 195.

<sup>13</sup> Agus Dharma, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 1995), hlm 5-6.

<sup>14</sup> Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 121-122.

- 8) Perhatian terhadap kesejahteraan bawahan
  - 9) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
  - 10) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya
- c. Motivasi Kerja<sup>15</sup>
- 11) Penempatan kerja yang tepat
  - 12) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
  - 13) Fasilitas rekreasi
  - 14) Jaminan kesehatan
- d. Disiplin Kerja<sup>16</sup>
- 15) Mematuhi semua peraturan perusahaan
  - 16) Penggunaan waktu secara efektif
  - 17) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
  - 18) Tingkat absensi
- e. Kompensasi<sup>17</sup>
- 19) Gaji
  - 20) Upah
  - 21) Insentif
  - 22) Tunjangan
  - 23) Fasilitas

---

<sup>15</sup> Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 193.

<sup>16</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm. 194.

<sup>17</sup> Ibid., hlm. 86.

## H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini, diperlukan adanya suatu sistematika penulisan, sehingga dapat diketahui secara jelas kerangka dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam enam bab dengan perincian sebagai berikut:

- BAB I      Pendahuluan, dalam bab ini berisi tentang (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika pembahasan.
- BAB II      Landasan Teori, terdiri dari: (a) Kinerja, (b) Faktor yang mempengaruhi kinerja, (c) Kemampuan, (d) Kepemimpinan, (e) Motivasi, (f) Disiplin Kerja, (g) Kompensasi, (h) Kajian penelitian terdahulu, dan (i) Kerangka konseptual.
- BAB III     Metode Penelitian, terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, (e) Analisis data
- BAB IV     Hasil Penelitian, terdiri dari: (a) hasil pendekatan (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta (b) temuan penelitian.
- BAB V      Pembahasan Hasil Penelitian.
- BAB VI     Terdiri dari: (a) kesimpulan, (b) saran.  
Bagian akhir, terdiri dari: (a) daftar pustaka, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup.