

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal guna menjalankan fungsinya dengan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya organisasi yang baik dan terkoordinasi didalam organisasi.

Menurut Maryorto dalam Suriansyah (2015:4), kinerja pegawai/karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Suriansyah (2015:4), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah maka akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan, akan tetapi kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja fisik, etos kerja pegawai dan serta tingkat disiplin pegawai di dalam organisasi.

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi maka pihak organisasi harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. Menurut Sedarmayanti dalam jurnal penelitian Ar. Nefrida (2016:8) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan fisik nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin bekerja

dengan semangat, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, faktor etos kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut, hal ini melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Menurut Mathis & Jackson dalam Arischa Octarina (2011:4) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak organisasi atau instansi didalam mencapai tujuan organisasi atau instansi tersebut. Karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Selain faktor lingkungan kerja fisik dan etos kerja, faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Masya dalam Ahmad Nur Rofi (2012:4) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan dengan suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk terhadap peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin adalah

alat untuk menggerakkan pegawai maupun orang lain dalam usaha kerja sama untuk meningkatkan hasil kerja.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan menunjukkan komitmen yang baik dalam suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pembentukan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang ditetapkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 02 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kota Pangkalpinang serta Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang dan Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2010 tentang Tugas pokok dan fungsi Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang.

Dalam pemerintahan kota pangkalpinang yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) ini sangatlah berperan penting kehidupan berbangsa dan bernegara yang ada di dikawasan kota Pangkalpinang, haruslah memiliki kinerja pegawai yang baik dan efektif.

Berikut data pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang:

Tabel I. 1
Tingkat Pendidikan Pegawai
Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Pangkalpinang (KESBANGPOL)

Jenis kelamin	Keterangan Pendidikan				Jumlah
	SLTP	SLTA	DIII	S1	
Laki-laki	1	20	-	8	29
Perempuan	-	1	1	7	9

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Tabel I.1 dimana jenis kelamin dan tingkat pendidikan anggota pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang, menunjukkan jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 pegawai dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 pegawai. Sedangkan tingkat pendidikan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang menunjukkan pendidikan SLTP sebanyak 1 pegawai laki-laki, pendidikan SLTA sebanyak 20 pegawai laki-laki dan 1 pegawai untuk perempuan, pendidikan DIII sebanyak 1 pegawai perempuan, sedangkan pendidikan S1 sebanyak 8 untuk pegawai laki-laki dan 7 untuk pegawai perempuan.

Dari observasi yang dilakukan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang. Sebagaimana yang terlihat pada gambar dibawah ini:

Gambar I.1 Ruang yang redup karena kurangnya pencahayaan



Gambar I.2 Cat dinding tempat bekerja sudah kusam atau berubah.



Berdasarkan gambar diatas kondisi lingkungan kerja fisik pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang terlihat belum cukup nyaman bagi pegawai, hal tersebut dilihat dari kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan seperti peralatan yang kurang lengkap, cat pada dinding tempat bekerja sudah kusam atau berubah, serta kondisi ruangan yang kurang memandai karena pengap dan redup. Semua itu akan membuat pegawai bekerja kurang optimal. Tetapi, dengan lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman akan tercipta semangat kerja bagi pegawai, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini tentu harus diperhatikan oleh pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBAGPOL) Kota Pangkalpinang dan harus adanya solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan dengan Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang, selain lingkungan kerja fisik, juga terdapat masalah pada etos kerja. yaitu masih ada pegawai yang belum menanamkan budaya yang tinggi yang ada di organisasi atau instansi tersebut dimana budayanya masih lemah karena budaya yang diterapkan belum semuanya diterapkan serta sikap etos kerja yang belum baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, seperti masih ada pegawai yang melalaikan tugasnya yang seharusnya tugas tersebut dikumpulkan dengan tepat waktu tetapi ini malah sebaliknya, serta semangat pegawai dalam bekerja pun berkurang. Selain itu juga terdapat beberapa pegawai pada saat jam kerja

banyak yang santai dan sering ngobrol sesama pegawai padahal masih banyak pekerjaan yang harus dikerjakan. Ini merupakan pegawai yang tidak memiliki integritas, kerja keras, ketekunan serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja.. Kedisiplinan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Berdasarkan Observasi yang dilakukan, batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang adalah Pukul 07.30, akan tetapi masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan, bahkan pulang sebelum jam kerja habis dan ada juga sebagian pegawai yang menggunakan jam istirahat untuk hal-hal yang tidak memanfaatkan jam istirahat dengan efektif, yang akhirnya disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat masuk kembali kerja menjadi molor. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai terhadap ketaatan pada peraturan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) belum maksimal.

Berikut ini data absensi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang:

Tabel I.2 Data Absensi Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang pada bulan Januari-September 2016 (Dalam Hari)

No.	Bulan	Hari Kerja Aktif	Keterangan			
			Sakit	Izin	Dinas Luar	Cuti
1.	Januari	20	2	0	5	6
2.	Februari	21	-	-	12	8
3.	Maret	21	-	-	4	-
4.	April	20	2	-	5	3
5.	Mei	21	12	-	8	7
6.	Juni	20	4	6	5	13
7.	Juli	21	-	-	8	-
8.	Agustus	20	3	-	6	-
9.	September	21	-	4	11	8

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan pada hasil Tabel I.2 data absensi pegawai pada bulan januari sakit 2 orang, dinas luar sebanyak 5 orang, dan cuti sebanyak 6 orang. Pada bulan februari cuti sebanyak 12 orang. Bulan maret cuti sebanyak 8 orang. Bulan april sakit 2 orang, dinas luar 5 orang dan cuti sebanyak 3 orang. Bulan mei sakit 12 orang, dinas luar 8 orang dan cuti 7 orang. Bulan juni sakit 4 orang, izin 6 orang, dinas luar 5 orang dan cuti 13 orang. Bulan juli dinas luar 8 orang. Pada bulan agustus sakit 3 orang dan dinas luar 6 orang. Bulan september izin 4 orang, dinas luar 11 orang dan cuti sebanyak 8 orang. Dapat disimpulkan bahwa pada bulan juni dengan hari kerja 20 hari dapat memberikan suatu gambaran bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang mengalami penurunan, dimana banyak pegawai yang tidak masuk dikarenakan sakit, cuti dan dinas luar. Dalam hal ini akan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih sangat rendah dan berakibat kinerja tidak optimal.

Selain dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang.

Tabel I.3 Hasil Survei Awal terhadap Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pangkalpinang.

No.	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE(%)
1.	Apakah pihak organisasi selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat?	Ya :3	Ya : 30%
		Ragu-ragu :4	Ragu-ragu : 40%
		Tidak :3	Tidak : 30%
2.	Apakah lingkungan kerja ditempat kerja sudah nyaman dan aman sehingga pegawai dapat bekerja?	Ya :4	Ya :40%
		Ragu-ragu :3	Ragu-ragu : 30%
		Tidak :3	Tidak : 30%
3.	Apakah seluruh pegawai sudah memiliki integritas ketekunan dalam melaksanakan pekerjaannya?	Ya :4	Ya : 40%
		Ragu-ragu :4	Ragu-ragu : 40%
		Tidak :2	Tidak : 20%
4.	Apakah seluruh pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target?	Ya :2	Ya : 20%
		Ragu-ragu :5	Ragu-ragu : 50%
		Tidak :3	Tidak : 30%
5.	Apakah seluruh peraturan yang telah ditetapkan didalam organisasi dapat dipahami oleh seluruh pegawai?	Ya :3	Ya : 30%
		Ragu-ragu :3	Ragu-ragu : 30%
		Tidak :4	Tidak : 40%
6.	Apakah seluruh pegawai telah bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku?	Ya :3	Ya :30%
		Ragu-ragu :2	Ragu-ragu : 20%
		Tidak :5	Tidak : 50%

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel I.3 hasil survei terhadap 10 responden dimana pada pertanyaan pertama responden yang menjawab ya sebanyak 3 orang, ragu-ragu sebanyak 4 orang, tidak sebanyak 3 orang. Pertanyaan kedua responden yang menjawab ya sebanyak 4 orang, ragu-ragu sebanyak 3 orang, tidak sebanyak 3 orang. Pertanyaan ketiga responden yang menjawab ya sebanyak 4 orang, ragu-ragu sebanyak 4 orang, tidak sebanyak 2 orang. Pertanyaan keempat responden yang menjawab ya 2 orang, ragu-ragu sebanyak 5 orang,

tidak sebanyak 3 orang. Pertanyaan kelima responden yang menjawab ya 3 orang, ragu-ragu sebanyak 3 orang, tidak sebanyak 4 responden dan pertanyaan keenam responden yang menjawab ya 3 orang, ragu-ragu 2 orang, tidak sebanyak 5 responden.

Berdasarkan tabel jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dengan lingkungan kerja fisik, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang.

Tabel I.4 Data target dan realisasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik(KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang

No.	Program Kerja	Target Kerja (Tahun)	Realisasi Kerja (Tahun)
		2016	2016
1.	Terpenuhinya jasa komunikasi dan listrik	100%	35%
2.	Jasa administrasi keuangan	100%	79%
3.	Terlaksananya penyediaan jasa kebersihan kantor	100%	85%
4.	Peralatan dan perlengkapan kerja	100%	76%
5.	Tersedianya alat tulis kantor	100%	77%
6.	Cetakan dan fotocopy kantor	100%	75%
7.	Peralatan listrik dan penerangan	100%	82%
8.	Terpenuhinya bahan bacaan	100%	74%
9.	Terlaksananya rapat koordinasi	100%	68%
10.	Terlaksananya pemeliharaan gedung kantor	100%	0%
11.	Terpeliharanya kendaraan dinas	100%	47%
12.	Tersedianya kendaraan dinas/operasional	100%	0%
13.	Terpeliharanya keamanan dan kenyamanan lingkungan	100%	42%
14.	Terciptanya ketertiban dan kenyamanan lingkungan	100%	59%
15.	Terlaksananya peningkatan nilai-nilai wawasan kebangsaan	100%	77%
16.	Terselenggaranya pemberdayaan komida	100%	88%

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan data diatas realisasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, dimana realisasi kerjanya berkisar 0 sampai 88% sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang dianggap kurang baik.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusana masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang?
5. Apakah lingkungan kerja fisik, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas, adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada lingkungan kerja fisik, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Penelitian dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang yang berlangsung mulai dari bulan November 2016 sampai dengan selesai.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah. Maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang lingkungan kerja fisik, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang.

2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan ilmu pengetahuan bukan hanya dibangku perkuliahan, tapi ilmu praktek sesuai dengan jurusan yang telah dipilih dan juga menambah pengetahuan mengenai teori-teori yang diterapkan khususnya dibidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diperoleh, diharapkan akan memberikan sumbangan pikiran dan saran kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang yang bersangkutan dalam mempertimbangkan kebijaksanaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Manfaat kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi bagi bidang ilmu pengetahuan. Khususnya dibidang manajemen terutama didalam penilaian kinerja karyawan melalui faktor lingkungan kerja fisik, etos kerja dan disiplin kerja serta menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.6. Sistematika Penelitian

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi, pembahasan dilakukan secara sistematika meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas masalah tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori tentang sumber daya manusia,

lingkungan kerja fisik, teori tentang etos kerja, teori disiplin kerja, teori kinerja serta teori manajemen berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dikemukakan tentang data yang berhubungan dengan masalah penelitian, antara lain: gambaran umum tentang perusahaan, penyajian data, serta pembahasan masalah.

BAB V PENUTUP

Di dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.