

**PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN KONTRAK
DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KANTOR
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL-PP)
KABUPATEN BANGKA SELATAN**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

**NAMA : FITRI LESTARI
NIM : 302 15 11 031**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
2019**



UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

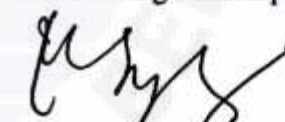
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fitri Lestari
NIM : 302 15 11 031
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak dan Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Bangka Selatan"

Pembimbing Utama


Dr. Reniati, S.E., M.Si.
NP. 507206007

Pembimbing Pendamping


Maya Yusnita, S.E., M.Si.
NIP. 198605082014042001

Betunilik, 12 Juli 2019
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Hamsani, S.E., M.Sc.
NP. 506906008



PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

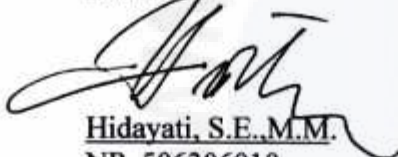
**PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN KONTRAK DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL-PP)
KABUPATEN BANGKA SELATAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh : Fitri Lestari
Nomor Induk Mahasiswa : 302 15 11 031

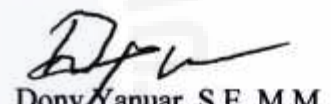
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 06 Agustus 2019
dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji:

Ketua


Hidayati, S.E.,M.M.
NP. 506306010

Anggota


Dony Yanuar, S.E.,M.M.
NP. 0207017402

Anggota


Dr. Reniati, S.E.,M.Si.
NP. 507206007

Anggota


Maya Yusnita, S.E.,M.Si.
NIP. 198605082014042001

Balun Ijuk, 08 Agustus 2019
Universitas Bangka Belitung
Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen

Dekan


Dr. Reniati, S.E.,M.Si.
NP. 507206007

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Hamsani, S.E.,M.Sc.
NP. 508906008

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak dan Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Bangka Selatan”, ini tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis terdapat dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Balunijuk, 12 Juli 2019

Penulis,




Fitri Lestari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*Jadikan setiap tempat sebagai sekolah...
Jadikan setiap orang sebagai guru...
Jadikan setiap peristiwa sebagai pelajaran...
(- Ki Hajar Dewantara -)*

*Apa yang kamu do'akan selama ini, sedang Allah SWT kerjakan...
Percayalah. Semua akan indah menurut rencana-Nya dan waktu-Nya...
(- Merry Riana -)*

*Tak ada yang sulit jika Allah SWT yang memudahkan...
Tak ada yang berat jika Allah SWT yang meringankan...
Tak ada yang mampu melawan jika Allah SWT yang berkehendak...
(- Quotes Islam -)*

*Belajarlah untuk ikhlas dari kehilangan, belajarlah untuk sabar dari penantian, dan belajarlah untuk kuat dari setiap cobaan. Karena segala sesuatu yang kau jalani pasti ada hikmah dibaliknya.
(- Fhitri Lesthari -)*

PERSEMBAHAN

Segala bentuk usaha, doa, dan kerja keras serta semangat pantang menyerah telah menjadi hasil studi dalam perjalananku selama ini, termasuk skripsi ini yang tidak akan ada artinya tanpa dukungan dari mereka, skripsi ini kupersembahkan dengan segenap rasa kepada:

- 1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran kepada Penulis.*
- 2. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Turisno dan Ibunda Leni Marlina, serta nenekku tersayang Mariyani yang selalu memberikan dukungan, semangat, pengorbanan baik moral maupun materil, dan doa yang tiada hentinya untuk keberhasilan Penulis. Harapanmu adalah pendorong langkah ku.*
- 3. Adik-adik ku "bodyguard" tersayang: Aldo Octaviano, Ari Destriano, dan Farhan Saputra yang selalu menjadi penyemangat dan motivasi bagi Penulis agar cepat menyelesaikan skripsi.*
- 4. Teman-teman seperjuangan ku Manajemen 1 angkatan 2015 FE UBB.*
- 5. Almamater ku tercinta, Universitas Bangka Belitung.*

ABSTACT

FITRI LESTARI. 302.15.11.031. Effect of Contract Staffing Status and Education Level on Organizational Commitments at the South Bangka Regency Police Officers' Office (Satpol-PP).

This study aims to examine the effect of contract staffing status and education level on organizational commitment at the Office of the South Bangka Regency Civil Service Police Unit. This type of quantitative descriptive research was analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 24.0. The populasi in this study was all the Civil Service Police Assistance with a total sample of 123 respondents, taken by probability sampling techniques, namely disproportionate stratified random sampling.

The results showed that contract staffing status partially had a positive and significant effect on organizational commitment, indicated by the value of t count $>$ t table ($7.808 > 1.657$) or p-value $<$ ($0.000 < 0.05$). The level of education partially has a positive and significant effect on organizational commitment, indicated by the value of of t count $>$ t table ($2.766 > 1.657$) or p-value $<$ ($0.007 < 0.05$). Contract staffing status and education level simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment, indicated by the value of f count $>$ f tabel ($46.158 > 3.07$) or p-value $<$ ($0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) is 42.5% and the rest can be explained by other variables outside of this study. The results of descriptive analysis and regression analysis indicate that the contract staffing status variable has a greater contribution than the education level to organizational commitment.

Certainly every employee expects guaranteed employment status and a high level of education. Head of Unit can provide educational scholarships to employees to increase commitment to the organization.

Keywords: contract staffing status, education level, organizational commitments

ABSTRAK

FITRI LESTARI. 302.15.11.031. Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak dan Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Bangka Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh status kepegawaian kontrak dan tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Bangka Selatan. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 24,0. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Banpol-PP dengan jumlah sampel sebanyak 123 responden, diambil dengan teknik *probability sampling* yaitu *disproportionate stratified random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian kontrak secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,808 > 1,657$) atau $p\text{-value} < (0,000 < 0,05)$. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,766 > 1,657$) atau $p\text{-value} < (0,007 < 0,05)$. Status kepegawaian kontrak dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($46,158 > 3,07$) $p\text{-value} < (0,000 < 0,05)$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 42,5% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil analisis deskriptif dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel status kepegawaian kontrak memiliki kontribusi lebih besar daripada tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional.

Pastinya setiap pegawai mengharapkan status kepegawaian yang terjamin dan tingkat pendidikan yang tinggi. Kepala Satuan dapat memberikan beasiswa pendidikan kepada pegawai untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Kata kunci: status kepegawaian kontrak, tingkat pendidikan, komitmen organisasional

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirobbil 'alamin. Puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya jualah akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak dan Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasional pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Bangka Selatan”. Penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari bantuan orang-orang di sekitar Penulis yang terus memberikan dukungan dan dorongan kepada penulis. Oleh karena itu, Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Yth. Bapak Dr. Ir. Muh. Yusuf, M.Si. selaku Rektor Universitas Bangka Belitung.
2. Yth. Bapak Dr. Nizwan Zukhri, S.E.,M.M selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Bangka Belitung.
3. Yth. Ibu Dr. Reniati, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung dan juga sebagai Pembimbing I yang terus membantu penulis dalam menyelesaikan penelitiannya dan tidak letih-letihnya memberikan pengarahan kepada penulisan dalam melakukan penelitian ini. Meskipun beliau sangat sibuk, tetapi selalu ada waktu yang diluangkan untuk penulis dalam memberikan bimbingan.
4. Yth. Bapak Dr. Hamsani, S.E.,M.Sc. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
5. Yth. Ibu Dian Prihardini Wibawa, S.E.,M.M. selaku Sekretaris Jurusan dan Pembimbing Akademik (PA) Manajemen 1 Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
6. Yth. Ibu Maya Yusnita, S.E.,M.Si. sebagai Pembimbing II yang terus membantu penulis dalam menyelesaikan penelitiannya dan tidak letih-letihnya memberikan pengarahan kepada penulisan dalam melakukan penelitian ini.

Meskipun beliau sangat sibuk, tetapi selalu ada waktu yang diluangkan untuk penulis dalam memberikan bimbingan.

7. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Tenaga Pendidikan di FE UBB khususnya jurusan manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga bagi Penulis. Tidak lupa juga seluruh Staf AAK dan AUK FE, serta Perpustakaan UBB yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan penelitian ini dan selama proses perkuliahan.
8. Semua pihak di Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan yang telah membantu dan mendukung Penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Keluarga Besar Sanggar Seni Tiara Selatan, Kemilau Art Community, dan Habang Etnik yang telah membantu, mendukung dan memberi semangat kepada Penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Serta untuk sahabat-sahabat ku “TG – Travel Girls” yaitu Dinda Fernanda (Dindhut), Lisda Rahmawati (Bulet), Lovenia (Venny), Resty Novika (Raset), Felly Lidyana (Amoy), Cindy Tamara (Ciyi), dan Nola Anggini (Iso) yang senantiasa menjadi penghibur dikala Penulis mengalami kejenuhan dan kemumetan selama proses penyusunan skripsi dengan segala kegilaan dan kegesrekan mereka, baik secara langsung maupun di grup WhatsApp.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Penulis sadar bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna karena banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh Penulis sebagai manusia. Oleh karena itu, Penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran teman-teman pembaca untuk membangun ilmu pengetahuan yang lebih baik lagi. Penulis juga mohon maaf apabila ada kata-kata dalam penelitian yang kurang berkenan di hati pembaca. Dengan segala kerendahan hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Balunijuk, 12 Juli 2019

Penulis,

Fitri Lestari

DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRACT | vi |
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.3 Batasan Masalah | 11 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 12 |
| 1.6 Sistematika Penulisan | 13 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 15 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 15 |
| 2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia | 15 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.1.2 | Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.2 | Komitmen Organisasional | 18 |
| 2.2.1 | Definisi Komitmen Organisasional | 18 |
| 2.2.2 | Dimensi Komitmen Organisasional | 18 |
| 2.2.3 | Indikator Komitmen Organisasional | 19 |
| 2.2.4 | Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional | 19 |
| 2.3 | Status Kepegawaian Kontrak | 22 |
| 2.3.1 | Definisi Status Kepegawaian | 22 |
| 2.3.2 | Dimensi Status Kepegawaian | 23 |
| 2.3.3 | Dimensi Status Kepegawaian Kontrak | 24 |
| 2.3.4 | Indikator Status Kepegawaian Kontrak..... | 25 |
| 2.4 | Tingkat Pendidikan | 25 |
| 2.4.1 | Definisi Pendidikan | 25 |
| 2.4.2 | Definisi Tingkat Pendidikan | 26 |
| 2.4.3 | Dimensi Tingkat Pendidikan | 26 |
| 2.4.4 | Indikator Tingkat Pendidikan | 28 |
| 2.4.5 | Faktor yang mempengaruhi Pendidikan | 29 |
| 2.5 | Penelitian Terdahulu | 30 |
| 2.6 | Kerangka Berpikir | 36 |
| 2.6.1 | Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak Terhadap Komitmen Organisasional | 37 |
| 2.6.2 | Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasional | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 2.6.3 Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak dan Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasional | 38 |
| 2.7 Hipotesis | 39 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 40 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 40 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian | 40 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 41 |
| 3.3.1 Populasi | 41 |
| 3.3.2 Sampel | 41 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Data | 43 |
| 3.4.1 Jenis dan Sumber Data | 43 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 43 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel | 45 |
| 3.6.1 Definisi Operasional Variabel | 45 |
| 3.6.2 Pengukuran Variabel | 47 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 47 |
| 3.7.1 Statistik Deskriptif Kuantitatif | 47 |
| 3.7.2 Uji Instrumen Penelitian | 48 |
| 3.7.3 Uji Asumsi Klasik | 49 |
| 3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda | 51 |
| 3.7.5 Uji Hipotesis | 51 |
| 3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 53 |

| | |
|---|-----------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 54 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 54 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Organisasi | 54 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Organisasi | 56 |
| 4.1.3 Jumlah Pegawai Awal | 57 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi | 57 |
| 4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi | 59 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 69 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 70 |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 71 |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ... | 71 |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 72 |
| 4.3 Analisis Statistik Deskriptif | 73 |
| 4.3.1 Variabel Status Kepegawaian Kontrak | 73 |
| 4.3.2 Variabel Tingkat Pendidikan | 77 |
| 4.3.3 Variabel Komitmen Organisasional | 80 |
| 4.3.4 Rekapitulasi Deskriptif Variabel | 84 |
| 4.4 Hasil analisis Data Penelitian | 85 |
| 4.4.1 Uji Validitas | 85 |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas | 85 |
| 4.4.3 Uji Asumsi Klasik | 86 |
| 4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda | 90 |
| 4.4.5 Uji T (Parsial) | 91 |

| | |
|---|------------|
| 4.4.6 Uji F (Simultan) | 93 |
| 4.4.7 Koefisien Determinasi (R^2) | 94 |
| 4.5 Pembahasan | 94 |
| 4.5.1 Gambaran Umum Status Kepegawaian Kontrak, Tingkat Pendidikan, dan Komitmen Organisasional | 94 |
| 4.5.2 Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak Terhadap Komitmen Organisasional | 96 |
| 4.5.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasional | 97 |
| 4.5.4 Pengaruh Ststua kepegawaian Kontrak dan Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasional | 99 |
| BAB V PENUTUP | 101 |
| 5.1 Kesimpulan | 101 |
| 5.2 Saran | 102 |
| DAFTAR PUSTAKA | 104 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I.1 Data Masa Kerja | 3 |
| Tabel I.2 Data Penghasilan | 4 |
| Tabel I.3 Data Jam Kerja (Per Individu) | 5 |
| Tabel I.4 Data Jenis Kelamin | 5 |
| Tabel I.5 Data <i>Turn Over</i> | 6 |
| Tabel I.6 Data Hasil Pra Survei | 7 |
| Tabel I.7 Data Status Kepegawaian | 8 |
| Tabel I.8 Data Tingkat Pendidikan | 9 |
| Tabel II.1 Penelitian Terdahulu | 30 |
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel | 46 |
| Tabel III.2 Skala Pengukuran Variabel | 47 |
| Tabel III. 3 Skala Interval | 48 |
| Tabel IV. 1 Data Jumlah Bidang dan Seksi | 55 |
| Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 70 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 71 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 71 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 72 |
| Tabel IV.6 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X1.1 | 73 |
| Tabel IV.7 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X1.2 | 74 |
| Tabel IV.8 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X1.3 | 74 |
| Tabel IV.9 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X1.4 | 75 |
| Tabel IV.10 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X1.5 | 75 |

| | |
|---|----|
| Tabel IV.11 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X1.6 | 76 |
| Tabel IV.12 Rata-Rata Skor Variabel Status Kepegawaian Kontrak | 76 |
| Tabel IV.13 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X2.1 | 77 |
| Tabel IV.14 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X2.2 | 77 |
| Tabel IV.15 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X2.3 | 78 |
| Tabel IV.16 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X2.4 | 78 |
| Tabel IV.17 Hasil Penelitian Distribusi Indikator X2.5 | 79 |
| Tabel IV.18 Rata-Rata Skor Variabel Tingkat Pendidikan | 79 |
| Tabel IV.19 Hasil Penelitian Distribusi Indikator Y.1 | 80 |
| Tabel IV.20 Hasil Penelitian Distribusi Indikator Y.2 | 81 |
| Tabel IV.21 Hasil Penelitian Distribusi Indikator Y.3 | 81 |
| Tabel IV.22 Hasil Penelitian Distribusi Indikator Y.4 | 82 |
| Tabel IV.23 Hasil Penelitian Distribusi Indikator Y.5 | 82 |
| Tabel IV.24 Hasil Penelitian Distribusi Indikator Y.6 | 83 |
| Tabel IV.25 Rata-Rata Skor Variabel Komitmen Organisasional | 83 |
| Tabel IV.26 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Variabel Penelitian | 84 |
| Tabel IV.27 Hasil Uji Validitas | 85 |
| Tabel IV.28 Hasil Uji Reliabilitas | 86 |
| Tabel IV.29 Hasil Uji Normalitas dengan Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) | 88 |
| Tabel IV.30 Hasil Uji Multikolinearitas | 89 |
| Tabel IV.31 Hasil Uji Glejser | 90 |
| Tabel IV.33 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 90 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV.34 Hasil Uji T (Parsial) | 92 |
| Tabel IV.35 Hasil Uji F (Simultan) | 93 |
| Tabel IV.36 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 94 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II.1 Kerangka Berpikir | 36 |
| Gambar IV.1 Lokasi Kantor dan Logo Organisasi | 55 |
| Gambar IV.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja | 58 |
| Gambar IV.3 Diagram <i>Pie</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 70 |
| Gambar IV.4 Diagram <i>Pie</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 71 |
| Gambar IV.5 Diagram <i>Pie</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 72 |
| Gambar IV.6 Diagram <i>Pie</i> Karakteristik Respon Berdasarkan Masa Kerja | 73 |
| Gambar IV.7 Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas | 87 |
| Gambar IV.8 Grafik Normal Probability Plot | 87 |
| Gambar IV.9 Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heterokedastisitas | 89 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner Penelitian
- Lampiran II Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran III Hasil Karakteristik Responden
- Lampiran IV Hasil Uji Validitas
- Lampiran V Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran VI Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran VII Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran VIII Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran IX Hasil TOEFL
- Lampiran X Hasil *Abstract*
- Lampiran XI Kartu Seminar
- Lampiran XII Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran XIII Surat Izin Melakukan Penelitian
- Lampiran XIV Dokumentasi Foto
- Lampiran XV Formulir Pemeriksaan Plagiat
- Lampiran XVI Hasil Pemeriksaan Plagiat
- Lampiran XVII Kartu Revisi