

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut informasi yang diperoleh dari laman <https://www.cleo.co.id/career/pro-dan-kontra-jadi-pegawai-kontrak> (20/01/2014) perkembangan pegawai kontrak pada saat ini sangatlah pesat, dikarenakan hampir seluruh perusahaan di dunia menggunakan pegawai kontrak, baik dari perusahaan-perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil. Penggunaan sistem pegawai kontrak saat ini masih banyak menuai pro dan kontra baik di tingkat nasional maupun internasional. Beberapa orang lebih memilih menjadi pegawai tetap dan menghindari status pegawai kontrak, hal itu dikarenakan status pegawai kontrak yang tidak pasti dengan fasilitas yang kerap tidak lengkap, seperti asuransi dan masa cuti yang menjadi beberapa pertimbangan.

Pegawai tetap adalah pegawai yang diikat oleh Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja paling lambat 3 (tiga) bulan. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terdapat pada Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pegawai kontrak adalah pegawai yang diikat oleh Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT), dan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) terdapat pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Wibowo (2016:4-5) pegawai memiliki hak dan kewajiban, mendapatkan kompensasi, mendapatkan perlindungan baik secara fisik ataupun secara hukum dari instansi yang bersangkutan, memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja merupakan hak dari pegawai. Menjalankan tugas pokok dari lembaga, mentaati segala peraturan, serta memiliki jiwa pegawai yang berkualitas merupakan kewajiban dari pegawai.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satpol-PP, Bantuan Polisi Pamong Praja yang disebut Banpol-PP adalah pegawai kontrak kegiatan yang membantu anggota Satpol-PP sebagai aparat Pemerintah Daerah. Tugas pokok Satpol-PP adalah untuk membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum, tercantum dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pedoman Satpol-PP.

Selain membantu anggota Satpol-PP dalam melaksanakan tugas pokoknya, Banpol-PP juga mempunyai tugas pokok tersendiri, seperti penjagaan aset pemda (pemerintah daerah), patroli pengamanan keliling, pengamanan dan pengawalan pejabat daerah, serta pengamanan unjuk rasa atau demonstrasi. Banpol-PP Kab. Bangka Selatan terbagi dalam 4 bidang (Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, Bidang Ketertiban dan Ketenteraman Masyarakat, Bidang Kebakaran dan Penanggulangan Bencana, serta Bidang Perlindungan Masyarakat) dimana masing-masing bidang terdiri dari 2 seksi.

Perusahaan semakin mudah dalam mencapai tujuannya, dikarenakan adanya komitmen organisasional yang kuat dari para pegawai. Komitmen organisasional itu sangat dibutuhkan, karena komitmen organisasional dapat dikatakan elemen yang cukup penting di dalam sebuah perusahaan. Komitmen organisasional menurut Priansa (2014:234) adalah mencerminkan keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dari loyalitas pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa komitmen merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan dan melakukan usaha yang serius agar sesuai dengan kepentingan organisasi, yang diartikan dengan adanya komitmen organisasional para pegawai akan berusaha melakukan apa saja agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Tingkat komitmen organisasional pegawai dapat terlihat dari masa kerjanya, karena pegawai yang memiliki masa kerja paling lama sering dikaitkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Tabel I.1 Data Masa Kerja Banpol-PP Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2019

No.	Jabatan	Jenis kelamin (Orang)		TMT Pengangkatan	Masa Kerja (Tahun)
		LK	PR		
1.	Banpol-PP	-	3	2007	12 Tahun
2.	Banpol-PP	1	1	2008	11 Tahun
3.	Banpol-PP	7	1	2009	10 Tahun
4.	Staf Administrasi	1	2	2009	10 Tahun
5.	Banpol-PP	4	-	2010	9 Tahun
6.	Banpol-PP	42	7	2011	8 Tahun
7.	Banpol-PP	1	-	2012	7 Tahun
8.	Banpol-PP	1	-	2013	6 Tahun
9.	Banpol-PP	4	-	2014	5 Tahun
10.	Banpol-PP	1	-	2015	4 Tahun
11.	Banpol-PP	3	-	2016	3 Tahun
12.	Banpol-PP	72	24	2017	2 Tahun
13.	Staf Administrasi	2	-	2017	2 Tahun
Total					177 Orang

Sumber: Kantor Satpol-PP Kab. Bangka Selatan (2019)

Berdasarkan Tabel I.1 diatas, dapat diketahui bahwa apabila dilihat dari masa kerjanya, maka pegawai dengan masa kerja paling lama yaitu 12 tahun sebanyak 3 orang (1,69%). Pegawai dengan masa kerja paling rendah yaitu 2 tahun sebanyak 98 orang (55,37%). Penambahan Staf Administrasi dan Banpol-PP dikarenakan adanya kebutuhan, setiap daerah diberikan kewenangan untuk penambahan pegawai sesuai dengan luas wilayah, jumlah penduduk, beban kerja yang terus bertambah, dan anggaran daerah, karena setiap daerah memiliki kemampuan *financial* yang berbeda-beda.

Anggaran setiap daerah pastinya telah tercantum di dalam Peraturan Bupati (Perbup), salah satunya adalah tentang penggajian pegawai. Penggajian pegawai telah ditetapkan berdasarkan Standar Satuan Harga (SSH).

Tabel I.2 Data Penghasilan Banpol-PP Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2019

No.	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Penghasilan Bulanan (Rp)	Penghasilan Tambahan (Rp)
1.	Banpol-PP	SMA	1.800.000,-	300.000 – 400.000
2.	Staf Administrasi	SMA	1.800.000,-	-
3.	Staf Administrasi	S1	2.100.000,-	-

Sumber: Kantor Satpol-PP Kab. Bangka Selatan (2019)

Berdasarkan Tabel I.2 diatas, dapat diketahui bahwa besaran penghasilan yang diterima pegawai berbeda-beda sesuai dengan latar belakang tingkat pendidikan dan beban kerja yang diberikan. Banpol-PP juga mendapatkan penghasilan tambahan dari patroli keliling dan pengamanan pejabat daerah yang bisa dicairkan setiap akhir bulan setelah Danru (Komandan Regu) mengumpulkan laporan kegiatan mereka.

Meskipun besaran penghasilan yang diterima pegawai berbeda-beda dikarenakan latar belakang tingkat pendidikan dan beban kerja yang diberikan, tetapi jam kerja setiap pegawai tetap sama tidak ada perbedaan.

Tabel I.3 Data Jam Kerja (Per Individu) Banpol-PP Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2019

No.	Pekerjaan	Posko	Shift	Grup (Orang)	Jam Kerja	1 Minggu	1 Bulan
1.	Piket penjagaan aset pemda	8	3 (pagi, siang, dan malam)	4 Grup (24 Orang)	7 Jam	2x	8x
2.	Patroli keliling	-	2 (pagi dan malam)	2 Grup (24 Orang)	7 Jam	2x	8x
3.	Standby di kantor	-	-	-	7 Jam	6 Hari	24 Hari

Sumber: Kantor Satpol-PP Kab. Bangka Selatan (2019)

Berdasarkan Tabel I.3 diatas, dapat diketahui bahwa Banpol-PP Kab. Bangka Selatan setiap hari bekerja selama 7 jam, setiap grup selalu diawasi oleh Ganru (Komandan Regu) dari Satpol-PP. Grup yang melaksanakan *shift* piket penjagaan dan patroli keliling pada malam hari diberi kelonggaran keesokan harinya untuk istirahat dan tidak masuk kantor, sedangkan grup lain yang belum bergantian *shift* harus *standby* di kantor untuk melaksanakan tugas-tugas yang lain.

Terkadang dalam suatu perusahaan jenis kelamin pegawai dapat membedakan beban kerja yang di dapatkan, karena tidak semua pekerjaan yang dikerjakan oleh laki-laki mampu juga dikerjakan oleh perempuan. Begitu juga pada jabatan Banpol-PP yang lebih banyak dilakukan di luar ruangan.

Tabel I.4 Data Jenis Kelamin Banpol-PP Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2019

No.	Jabatan	Jenis kelamin (Orang)	
		LK	PR
1.	Banpol-PP	136	36
2.	Staf Administrasi	3	2
Jumlah		139	38
Total		177 Orang	

Sumber: Kantor Satpol-PP Kab. Bangka Selatan (2019)

Berdasarkan Tabel I.4 diatas, dapat diketahui bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 139 Orang (78,53%).

Banyak faktor yang mempengaruhi jumlah *turn over* dalam suatu perusahaan, seperti beban kerja dan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Perusahaan sangat dirugikan oleh *Turn over* karena perekrutan karyawan banyak mengeluarkan biaya.

Tabel I.5 Data *Turn Over* Banpol-PP Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2019

No.	Jabatan	Jenis Kelamin (Orang)		Tahun Masuk	Tahun Keluar	Keterangan
		LK	PR			
1.	Banpol-PP	-	2	2011	2013	Tidak disiplin peraturan dan absensi kehadiran
2.	Banpol-PP	-	1	2011	2014	Melanggar kode etik
3.	Banpol-PP	1	-	2011	2015	<i>Resign</i>
4.	Banpol-PP	2	-	2017	2018	Tidak disiplin peraturan dan absensi kehadiran
Total		6 Orang				

Sumber: Kantor Satpol-PP Kab.Bangka Selatan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah pemberhentian kontrak kerja pegawai terbanyak pada tahun 2013 sebanyak 2 orang (40%) dan pada tahun 2018 sebanyak 2 orang (40%). Sebelum pemberhentian kontrak kerja, pegawai tersebut sudah diberi teguran oleh Kassubag masing-masing pegawai dan diberi surat peringatan beberapa kali.

Selain data diatas, peneliti juga melakukan pra-survei kepada beberapa orang Banpol-PP Kab. Bangka Selatan yang bertujuan untuk memperkuat latar belakang penelitian. Berikut ini adalah tabel hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 40 orang Banpol-PP Kab.Bangka Selatan.

Tabel I.6 Data Hasil Pra-Survei Komitmen Organisasional Banpol-PP Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2019

No.	Pernyataan	Jawaban	Rata-Rata	Persentase (%)
1.	Saya akan tetap bekerja di kantor ini sebelum saya menemukan pekerjaan yang lain	STS : 0 TS : 3 RR : 2 S : 26 SS : 9	4,03	STS : 0% TS : 7,5% RR : 5% S : 65% SS : 22,5%
2.	Saya akan tetap bekerja di kantor ini meskipun saya tidak di gaji	STS : 17 TS : 20 RR : 3 S : 0 SS : 0	1,65	STS : 42,5% TS : 50% RR : 7,5% S : 0% SS : 0%
3.	Saya akan tetap bertahan di kantor ini karena perasaan memiliki	STS : 0 TS : 9 RR : 12 S : 17 SS : 2	3,3	STS : 0% TS : 22,5% RR : 30% S : 42,5% SS : 5%
4.	Saya akan tetap bertahan di kantor ini karena kesamaan tujuan	STS : 0 TS : 7 RR : 11 S : 18 SS : 4	3,48	STS : 0% TS : 17,5% RR : 27,5% S : 45% SS : 10%
5.	Saya akan tetap bertahan di kantor ini karena gaji yang saya terima membuat saya bertahan	STS : 1 TS : 3 RR : 10 S : 22 SS : 4	3,63	STS : 2,5% TS : 7,5% RR : 25% S : 55% SS : 10%
6.	Saya akan tetap bertahan di kantor ini karena fasilitas yang diberikan sesuai dengan apa yang saya butuhkan	STS : 1 TS : 2 RR : 1 S : 31 SS : 5	3,93	STS : 2,5% TS : 5% RR : 2,5% S : 77,5% SS : 12,5%
7.	Saya akan tetap bertahan di kantor ini karena saya menyadari pentingnya komitmen	STS : 0 TS : 1 RR : 5 S : 30 SS : 4	3,93	STS : 0% TS : 2,5% RR : 12,5% S : 75% SS : 10%
8.	Saya akan tetap bertahan di kantor ini karena perasaan hutang budi	STS : 2 TS : 8 RR : 10 S : 19 SS : 1	3,23	STS : 5% TS : 20% RR : 25% S : 47,5% SS : 2,5%

Sumber : Data primer (2019)

Berdasarkan Tabel I.6 diatas, maka diperoleh hasil yaitu nilai rata-rata tertinggi sebesar (4,03) yang artinya pegawai sangat setuju untuk tetap bekerja di kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan sebelum menemukan pekerjaan yang

lain. Nilai rata-rata terendah sebesar (1,65) yang artinya pegawai tidak setuju apabila bekerja tidak diberikan gaji.

Komitmen organisasi pegawai dapat diperkuat oleh status kepegawaian yang lebih terjamin. Menurut Widnyana (2016:4) status kepegawaian diartikan sebagai kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dari Seong (2011:1125) terhadap sekitar 1.000 orang pekerja dari berbagai sektor di Korea, didapatkan hasil bahwa status kepegawaian mempengaruhi tingkat komitmen organisasional setiap karyawan sehingga menjadi bervariasi.

Tabel I.7 Data Status Kepegawaian pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2019

No.	Jabatan	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1.	Satpol-PP	PNS	51
2.	Banpol-PP	Kontrak	177
3.	Damkar	Kontrak	18
4.	Staf Tata Usaha	Kontrak	16
Total			262 Orang

Sumber : Kantor Satpol-PP Kab. Bangka Selatan (2019)

Berdasarkan Tabel I.7 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan ini berjumlah 262 orang pegawai, dengan jumlah pegawai terbanyak 177 orang (67,56%) pada jabatan Banpol-PP berstatus pegawai kontrak.

Menurut Dyne dan Graham (2005) dalam Priansa (2014:245) tingkat pendidikan adalah salah satu hal yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Menurut Wibowo (2016:6) tingkat pendidikan adalah tingkatan pendidikan yang diperoleh secara formal dan dibuktikan dengan ijazah formal. Pendidikan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan. Berdasarkan hasil penelitian dari Saputra (2015:10) terhadap sekitar 58 orang karyawan di *Adytia Beach Resort Lovina Singaraja*, didapatkan hasil

bahwa komitmen organisasi karyawan dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh karakteristik individu (usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan).

Tabel I.8 Data Tingkat Pendidikan Pegawai pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2019

No.	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	Satpol-PP	SMA	31
		D3	1
		S1	17
		S2	2
2.	Banpol-PP	SMA	147
		S1	24
		D3	6
3.	Damkar	SMA	12
		S1	6
4.	Staf Tata Usaha	SMA	16
Total			262 Orang

Sumber : Kantor Satpol-PP Kab. Bangka Selatan (2019)

Berdasarkan Tabel I.8 diatas, maka dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan berjenjang pendidikan SMA sebanyak 206 orang (78,63%).

Peneliti juga melakukan wawancara kepada Sekretaris, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, serta beberapa orang Banpol-PP pada tanggal 23 Oktober 2018, 02 November 2018, dan 02 Maret 2019 diperoleh informasi bahwa Banpol-PP dengan status pegawai kontrak terkadang memiliki kekhawatiran ataupun kecemasan terhadap status kerjanya, karena kontrak kerja mereka akan diperpanjang selama 6 bulan sekali. Apabila pegawai mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, tidak ada masalah mengenai absensi, serta tidak juga melanggar aturan secara fatal, maka kontrak kerja pegawai akan tetap diperpanjang. Minimnya lapangan pekerjaan di Kab. Bangka Selatan membuat mereka harus tetap

bertahan di instansi tersebut, serta tuntutan kebutuhan hidup juga membuat mereka harus semakin giat bekerja supaya kontrak kerja mereka terus diperpanjang.

Menurut Bapak Eddy (Kassubag Umum dan Kepegawaian) sejauh ini ada 6 orang pegawai yang telah diberhentikan, pemberhentian kontrak kerja dikarenakan pegawai tersebut sudah tidak disiplin mengenai peraturan dan absensi kehadiran, serta melanggar kode etik. Pegawai yang tidak disiplin mengenai peraturan dan absensi kehadiran sebanyak 4 orang (66,7%), pegawai yang melanggar kode etik sebanyak 1 orang (16,7%), dan pegawai yang *resign* sebanyak 1 orang (16,7%). Sebelum pemberhentian kontrak kerja, pegawai tersebut sudah diberi teguran oleh Kassubag masing-masing pegawai dan diberi surat peringatan beberapa kali. Adapun pegawai yang *resign* karena menemukan pekerjaan lain yang penghasilannya lebih tinggi.

Perbedaan latar belakang pendidikan antar pegawai terkadang membuat pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan yang lebih tinggi merasa ingin mendapatkan perlakuan lebih, baik dari kompensasi ataupun pekerjaan yang diberikan. Tetapi mereka sadar bahwa hal tersebut tidak bisa instansi berikan, karena penerimaan Banpol-PP Kab. Bangka Selatan mensyaratkan menggunakan ijazah SMA dan pihak instansi telah menegaskan dari awal bahwa tidak ada perbedaan kompensasi ataupun pekerjaan yang diberikan walaupun setiap pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Sejauh ini memang belum memiliki dampak, tetapi lama-kelamaan dikhawatirkan akan menimbulkan permasalahan.

Berdasarkan uraian temuan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Status Kepegawaian Kontrak dan Tingkat Pendidikan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kabupaten Bangka Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran status kepegawaian kontrak, tingkat pendidikan dan komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan?
2. Bagaimana pengaruh status kepegawaian kontrak terhadap komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan?
4. Bagaimana pengaruh status kepegawaian kontrak dan tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul. Oleh karena itu, untuk mendukung hasil yang lebih baik perlu membatasi ruang lingkup masalah. Adapun pembatasan ini adalah:

1. Penelitian terbatas pada jabatan Banpol-PP.

2. Penelitian terbatas mengenai status kepegawaian kontrak, tingkat pendidikan dan komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran status kepegawaian kontrak, tingkat pendidikan dan komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh status kepegawaian kontrak terhadap komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh status kepegawaian kontrak dan tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh

status kepegawaian kontrak dan tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh status kepegawaian kontrak dan tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan strategis serta melakukan kegiatan evaluasi status kepegawaian kontrak, tingkat pendidikan dan komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk merubah suatu instansi menjadi instansi yang inovatif dengan diterapkannya status kepegawaian kontrak, tingkat pendidikan dan komitmen organisasional pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Bangka Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori tentang status kepegawaian kontrak, tingkat pendidikan, dan komitmen organisasional, serta teori tentang manajemen yang berisi penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, teknik analisis data, dan uji instrumen penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang data yang berhubungan dengan masalah penelitian, antara lain: gambaran umum tentang instansi, penyajian data serta pembahasan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil pembahasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa mendatang.