

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia ialah instrumen negara yang memiliki peran guna pemeliharaan keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, memberi perlindungan, mengayomi masyarakat serta memberikan pelayanan pada masyarakat sejalan dengan Menjaga keamanan internal yang sebagaimana dijelaskan pada Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2002. Kepolisian mempunyai wewenang untuk menyelesaikan permasalahan mengenai tindak pidana ataupun tindak perdata.

Tujuan dibentuknya kepolisian sesuai dengan UUD 1945 Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2002, secara khusus guna mencapai keamanan dalam negeri dilakukan cara seperti memelihara keamanan, ketertiban, penegak hukum, mengayomi, memberi perlindungan, dan memberikan melayani masyarakat. Pada saat terlaksanakannya misi dan fungsi kepolisian, terlebih dahulu perlu dikemukakan rumusan misi pokok, kewenangan kepolisian Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peran dan Fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pertama, fungsi kepolisian dalam Pasal 2 : *“Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat”*. Sedangkan Pasal 3 : *“(1) Pemegang fungsi Kepolisian adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan dibantu oleh: a. kepolisian khusus, b. pegawai negeri sipil dan/atau c. bentuk-bentuk pengamanan swakarsa. (2) Pengemban fungsi Kepolisian sebagaimana tertuang dalam ayat (1) huruf a, b, dan c, melaksanakan fungsi Kepolisian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum.*

Kemudian pada Tugas pokok Kepolisian di Pasal 13 : Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam UU No. 2 Tahun 2002 adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat

- b. Melakukan penegakan hukum
- c. Memberi perlindungan, mengayomi dan melayani masyarakat.

Uraian fungsi kepolisian diterangkan lebih lanjut pada Pasal 14 Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia. Selanjutnya adalah kewenangan polisi tertuang dalam Pasal 15 dan 16 UU Kepolisian Republik Indonesia merinci tugas dan tanggung jawab Kepolisian Republik Indonesia, selain itu Pasal 18 mengatur kewenangan diskresi polisi berdasarkan kode etik kepolisian.

Terdapat 25 Satuan kerja (Satker) yang ada pada Polri, satker-satker tersebut mempunyai lingkup tugas, aktifitas dan organisasi yang besar, salah satunya adalah Satker Divisi Teknologi Informasi dan Komunikasi Polri atau yang disingkat Div TIK Polri. Divisi TIK Polri merupakan perpanjangan tangan dari arahan di bidang informatika, termasuk teknologi informasi dan komunikasi yang melapor kepada Kapolri. Bertugas sebagai fungsi membina dan mengembangkan sistem teknologi informasi dan komunikasi, serta manajemen informasi, termasuk jaringan telekomunikasi di lingkungan polri. Ruang lingkupnya mencakup fokus pada mengumpulkan dan memproses data, menganalisis dan mengevaluasi, dan menyajikan informasi, serta layanan multimedia.

Sebagai satker yang bertugas dalam bantuan operasi sehari-hari, Div TIK Polri membutuhkan kinerja yang maksimal untuk mendukung pimpinan dan satker lain dalam pelaksanaan tugasnya, hal tersebut dapat mempengaruhi berhasilnya pelaksanaan tugas yang dilaksanakan terutama pada saat dimulainya pandemi di Indonesia yang menjadikan Div TIK menjadi tumpuan utama pada bidang Teknologi untuk dapat meningkatkan kinerja di organisasi Polri.

Pada permasalahan yang ada di Divisi TIK Polri dilihat dari beberapa faktor kinerja yang dimana penulis memberikan permasalahan terkait pada individu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing terlihat pada tabel berikut:

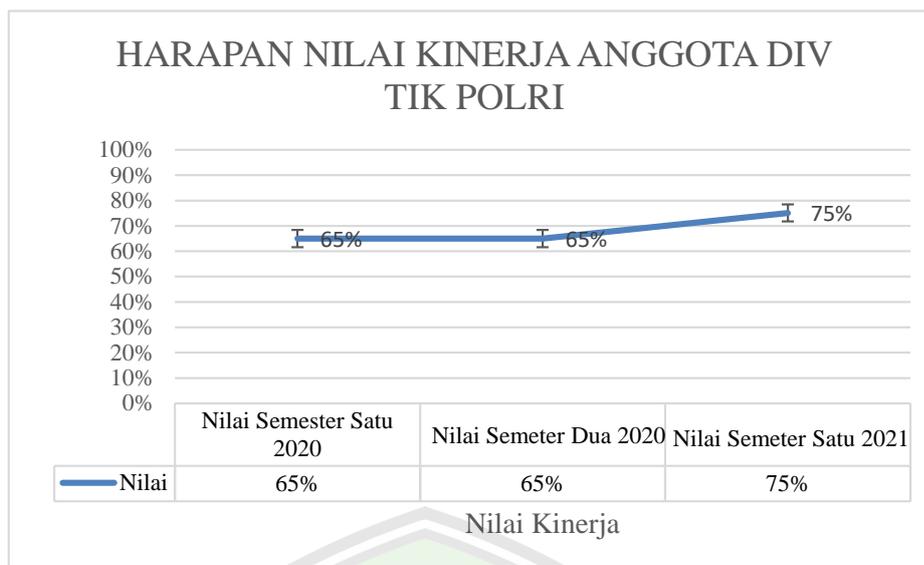
Tabel 1.1 Pra Survei

No	Pertanyaan: Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	
1	Lingkungan Kerja	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	X2
2	Motivasi Kerja	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	28	
3	Pelatihan	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	33	X1
4	Hubungan Interpersonal	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	19	
5	Stress Kerja	1	3	2	1	3	3	3	2	4	2	24	
6	Disiplin	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	33	X3
7	Komunikasi	2	2	3	1	3	4	1	3	2	2	23	
8	Kepuasan Kerja	2	1	2	1	2	3	3	3	1	4	22	
9	Budaya Organisasi	4	2	2	2	2	2	2	1	4	2	23	
10	Promosi	1	2	4	2	4	2	2	1	1	2	21	

Pada permasalahan yang ada di pra survei sebanyak 10 sampel anggota yang mewakili memilih permasalahan yang dihadapi oleh mereka adalah pelatihan, lingkungan kerja serta disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam menjalankan kinerjanya. Sehingga penulis memutuskan untuk mengembangkan permasalahan yang telah didapat untuk dijadikan dalam penelitian.

Hasil yang diperoleh dari pra survei ini didapatkan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 1 sampai 4, 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju. Jumlah yang diperoleh dari angka tersebut yang lebih besar, maka variabel tersebut yang dipilih jadi bahan penelitian.

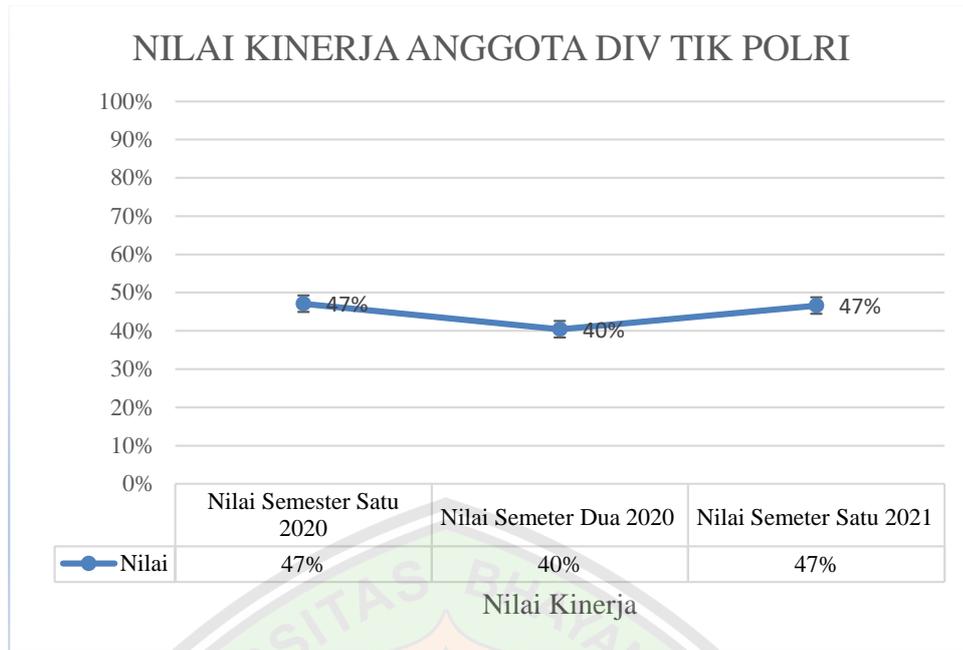
Penilaian kinerja anggota pada tiap semester memiliki harapan yang cukup baik adanya target nilai yang ada untuk mendapatkan standar pekerjaan agar lebih baik lagi, penilaian tersebut terdapat pada harapan organisasi untuk memberikan wawasan pekerjaan yang dilakukan, nilai yang diharapkan seperti terlihat di tabel berikut:



Gambar 1.1 Harapan Penilaian Kinerja Div TIK Polri

Sumber Data : Bagian Renmin Div TIK Polri 2021.

Pada data nilai kinerja anggota Div TIK terdiri dari faktor spesifik dan faktor generik. Penilaian faktor spesifik adalah penilaian dari hasil pencapaian kontrak kerja anggota dan tugas tambahan yang diberikan, sementara faktor generik adalah penilaian yang berdasarkan dari faktor penilaian atasan, penghargaan, dan penilaian dari rekan kerja, penilaian kinerja dilakukan setiap 6 bulan sekali atau persemester. Namun dari hasil penilaian kinerja anggota Div TIK Polri dari semester 1 2020 sampai semester 1 2021 mendapatkan hasil yang belum maksimal, pada aktualnya para anggota polri Div TIK disaat pandemi yang melanda diharuskan memputar shift kerjaan agar dapat tersalurkan dengan baik akan tetapi masih banyak dari para anggota yang mendapatkan penilaian dari atasan yang masih dibah dari nilai standar dapat dilihat pada diagram penilaian kerja dibawah ini.



Gambar 1.2 Penilaian Kinerja Div TIK Polri

Sumber Data : Bagian Renmin Div TIK Polri 2021

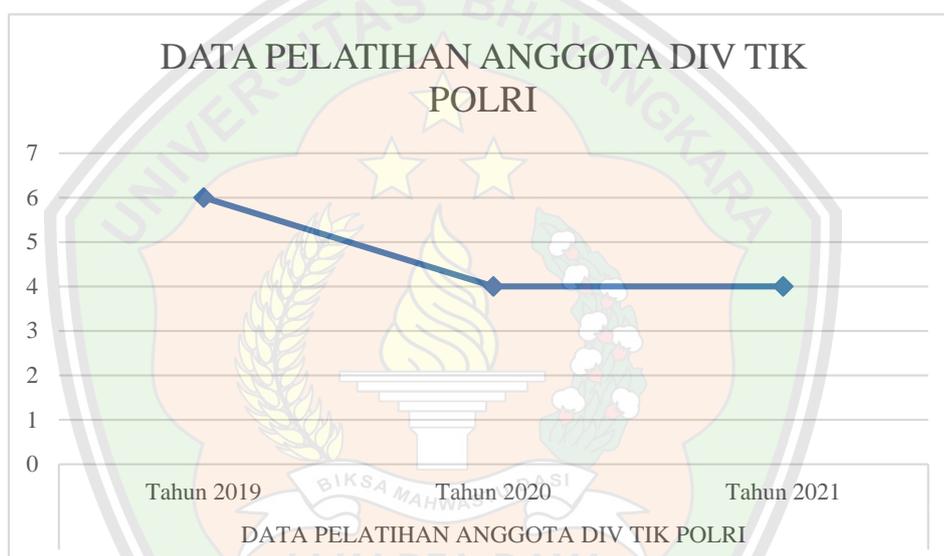
Berdasarkan diagram penilaian kinerja diatas, penilaian kinerja anggota Div TIK pada semester 1 tahun 2020 total nilai kinerja rata-rata anggota Div TIK adalah 47% sedangkan pada semester 2 tahun 2020 menjadi 40% dan pada semester 1 tahun 2021 nilai rata-rata anggota Div TIK menjadi 47% namun masih belum mencapai nilai yang diinginkan, seharusnya menjadi kategori cukup penilaian pada angka 60%.

Penurunan nilai kinerja pada semester 2 tahun 2020 dan semester 1 tahun 2021 diakibatkan oleh belum meratanya tugas tambahan yang didapat oleh anggota Div TIK Polri, penambahan tugas dalam evaluasi kinerja ialah salah satu faktor yang membuat seorang anggota merasa nilai kerjanya meningkat. Pada pekerjaan yang dilakukan sehari-hari seperti Penyelenggaraan *Video Conference*, dukungan teknis pada satker lain dan administrasi sudah berjalan sesuai keinginan dapat dilihat pada diagram adanya peningkatan sehingga membuat anggota Div TIK selalu melakukan perbaikan demi perbaikan yang harus terus dijawab demi menjaga kinerja agar tetap memiliki produktivitas yang tinggi.

Dari kinerja yang telah diketahui artinya bahwa kepuasan kerja bagi para anggota masih belum tercapai yang dimana dapat dilihat dari penurunan kinerja yang dilakukan pada saat semester dua ditahun 2020 yang pelaksanaan kerjanya

dilakukan secara online, pada tahun 2020 tersebut kinerja yang dilakukan masih cukup tinggi sedangkan bahaya pandemi Covid-19 masih sangat tinggi untuk penularan virus tersebut, maka dari itu belumnya penilaian yang baik bagi kepuasan kinerja anggota Polri.

Dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendukung kinerja dan produktivitas pada satuan kerja Div TIK Polri diperlukan keahlian pada bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi seperti Pemrograman untuk pembuatan aplikasi, keamanan jaringan, *Video Conference* untuk sarana komunikasi, dan sistem komunikasi radio, sehingga diperlukan pelatihan pada personel Div TIK Polri untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.



Gambar 1.3 Pelatihan Anggota Div TIK Polri

Sumber Data : Bagian Renmin Div TIK Polri 2021.

Tabel 1.2 Pelatihan di Div TIK Polri

No	Tahun	Banyaknya Pelatihan	Keterangan
1	2019	6 Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi dan pelatihan system pelaporan cepat Polri T.A. 2019 2. Pelatihan Administrator dan operator data interkoneksi sebagai pusat <i>processing monitoring</i> Mabes Polri 3. Pelatihan Operator Perangkat Multimedia Kolaborasi kewilayahan Di Kalsel T.A. 2019 4. Pelatihan Administrator Perangkat Multimedia Kolaborasi Kewilayahan di

			<p>Jakarta T.A. 2019</p> <p>5. Pelatihan <i>Master Switch Office (MSO) radio trunking</i> paket pekerjaan optimalisasi <i>system trunking</i> Polda Metro Jaya T.A. 2019</p> <p>6. Pelatihan <i>Administrator Master Switch Office (MSO) Radio Trunking</i> Polda Jabar T.A. 2019</p>
2	2020	4 Pelatihan	<p>1. Pelatihan Optimalisasi Sistem SIGN-ON dan Manajemen Konfigurasi Infrastruktur TIK Penunjang Operasional Mabes Polri Program Anggaran Mendesak T.A. 2020</p> <p>2. Pelatihan Sistem perlengkapan Polri di Bidang TI Program Anggaran Mendesak T.A. 2020</p> <p>3. Pelatihan Forensik Keamanan Jaringan Data Center Trunojoyo Program Anggaran Mendesak T.A. 2020</p> <p>4. Pelatihan Operasional <i>Core Switch</i> Polda Sumbar Program PNPB T.A. 2020</p>
3	2021	4 Pelatihan	<p>1. Pelatihan Peningkatan infrastruktur dan siskamjar Data Center untuk mendukung layanan satker Mabes Polri dan Satwil Polda.</p> <p>2. Pelatihan Optimalisasi Perangkat Data Center dan Sistem Analitik Monitoring Performa Aplikasi serta Replikasi Data.</p> <p>3. Pengembangan Integrasi Aplikasi berbasis <i>API Gateway</i>.</p> <p>4. Pelatihan Perangkat Proteksi dan Replikasi Data.</p>

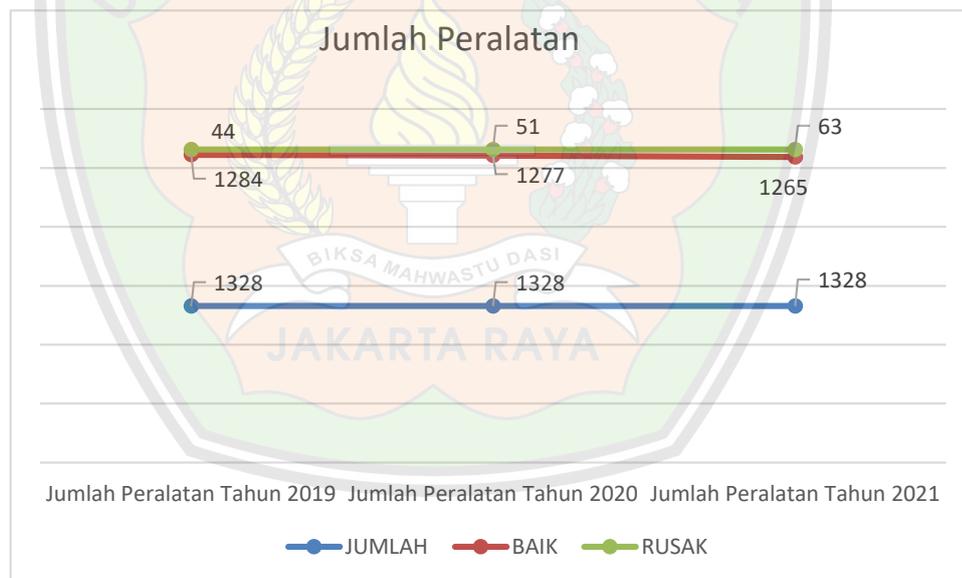
Sumber Data : Renmin Div TIK Polri 2021

Dapat diketahui dari tabel diatas pelatihan yang dilakukan pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan dibandingkan pelatihan yang dilakukan pada tahun 2019, posisi setiap anggota tidak harus menerima jenis pelatihan yang sama. Anggota dilatih berdasarkan jenis pelatihan yang anggota tersebut butuhkan. Pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan oleh anggota yang baru berdinis maupun anggota yang lama sudah berdinis, pada anggota baru pelatihan berguna untuk mendukung berjalannya pengerjaan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban sedangkan pada anggota lama pelatihan berguna untuk menyelesaikan tuntutan tugas pada bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi yang bisa berubah setiap saat.

Pelatihan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan yang sejalan dengan kebutuhan yang timbul akibat

perubahan teknologi pada masanya. Program pelatihan keanggotaan merupakan langkah penting bagi organisasi untuk meningkatkan sumber daya manusia. Oleh sebab itu sangatlah penting bagi permasalahan mengenai Pelatihan anggota untuk perkembangan Div TIK di masa depan, dengan mengerahkan upaya tambahan yaitu melakukan investasi pelatihan anggota jika ingin mencapai tujuan pada kinerja organisasi (Ali & Ngui, 2019).

Selain pelatihan, kinerja anggota juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di dalam organisasi, karena pegawai selalu membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, agar dapat mengoptimalkan pekerjaan pegawai terlaksana dengan baik (Fitriani, Nurlaela, Sudarwadi, 2018). Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja anggota Div TIK Polri terutama pada Lingkungan kerja fisik dimana setiap harinya peralatan yang digunakan mesti dalam keadaan yang baik dan kondisi prima, karena jika alat-alat yang digunakan dalam kondisi tidak baik ataupun rusak dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas.



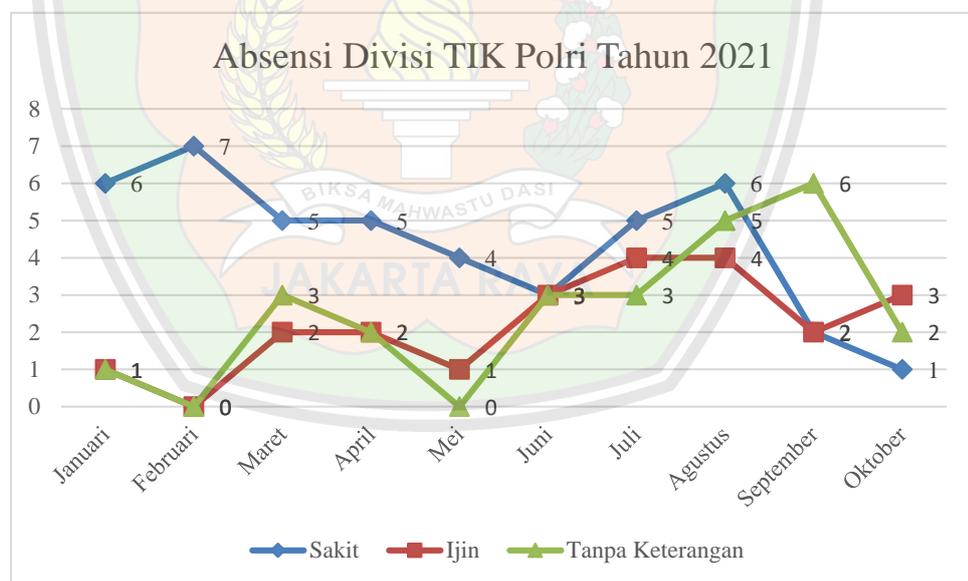
Gambar 1.4 Jumlah Peralatan

Sumber Data: Renmin Div TIK Polri 2021.

Dapat dilihat pada gambar 1.4 diatas peralatan yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas mengalami kerusakan sehingga mengganggu kinerja anggota Div TIK Polri. Dari tahun 2020 pada semester satu hingga tahun 2021 disemester pertama kendala-kendala peralatan yang sering rusak dan sering diperbaiki membutuhkan waktu dalam proses pengerjaannya, akan tetapi kinerja

yang dihasilkan harus sesuai dengan apa yang ada pada peralatan yang baik termasuk juga peralatan yang sedang diperbaiki, sehingga proses pekerjaan yang dilakukan pada Div TIK Polri sering sekali terhambat dan membutuhkan pekerjaan yang agak lebih lama dikarenakan peralatan yang dipakai harus bergantian dengan anggota anggota yang lainnya.

Selain lingkungan kerja yang terkadang masih belum memadai pada proses kinerja permasalahan lainnya juga mempengaruhi pada kinerja yakni disiplin. Disiplin merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh pada kinerja anggota. Disiplin sama dengan produktif anggota pada organisasi, jika kedisiplinan anggota pada organisasi baik, maka keproduktifan organisasi juga akan semakin baik. Disiplin kerja merupakan salah satu perkara yang memiliki manfaat besar untuk kebutuhan anggota dan organisasi (Hasibuan dalam Safitri dan Erda, 2017). Disiplin kerja memungkinkan anggota untuk secara jelas mematuhi keputusan peraturan yang ada dan nilai kerja dan perilaku para anggota. Ini merupakan kekuatan yang berkembang dalam diri para anggota. (Hamali, 2018).



Gambar 1.5 Absensi Divisi TIK Polri Tahun 2021

Sumber Data : Renmin Div TIK Polri 2021.

Pada gambar 1.5 tentang absensi para anggota divisi TIK Polri dapat dikatakan setiap bulan tanpa keterangan dan ijin masih sangat tinggi dengan dibandingkan pada jumlah anggota sebanyak 140 anggota divisi TIK hal ini

sangat mempengaruhi kinerja yang sampai saat ini kebutuhan divisi TIK masih sangat kekurangan anggota dan apabila jika seorang anggota tidak dapat hadir pada keseharian pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan organisasi dapat dicapai apabila anggota Divisi IT dan Komunikasi kepolisian menjalankan tugasnya benar searah dengan aturan yang diberlakukan pada suatu organisasi atau instansi pemerintah. Pada hakekatnya SDM memegang peran penting pada setiap segi kehidupan beberapa organisasi, termasuk instansi pemerintah, khususnya Div TIK Polri. Maka dari itu, sangat penting melakukan pemahaman dalam karakteristik anggota yang nantinya akan memainkan peran kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

SDM membantu menentukan masa depan organisasi melalui arahan fungsional dengan pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan inisiatif manajemen, serta pengawasan, arahan, dan kontrol dalam suatu manajemen. Inti dari MSDM adalah untuk mengaktifkan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan di organisasi. Hal ini memungkinkan seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan keahlian, pengetahuan dan keterampilan, pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin dalam bekerja. Berkontribusi pada organisasi Anda dengan bertindak sebagai *agent of change* untuk masing-masing organisasi. Pelatihan lingkungan kerja dan disiplin pada konteks ini menciptakan sarana atau media guna menanamkan semangat serta meningkatkan kinerja sesuai dengan standar kinerja yang telah diatur sebelumnya, agar mampu menciptakan kepuasan kerja yang memiliki mediasi terhadap pengaruhnya kinerja yang diberikan tiap individu terhadap organisasinya agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari fenomena diatas memperlihatkan bahwa permasalahan atas penurunan kinerja perlu diteliti, meskipun penelitian dengan judul diatas cukup banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, penelitian ini berfokus pada obyek penelitian yaitu anggota pada satker Div TIK Polri dengan periode penelitian kurang lebih sekitar 6 bulan.

Pada penelitian terdahulu ada terhadap penelitian ini tetap saja memiliki perbedaan, perbedaan yang sangat mendasar adalah ada beberapa teori yang ada pada penelitian ini namun pada penelitian terdahulu masih belum ada serta

penggunaan teknik pengambilan data juga memiliki perbedaan pada penelitian terdahulu seringkali menggunakan tools SPSS atau yang disebut *Statistical Product and Service Solutions*. Sedangkan, metode analisis data yang dipakai yaitu Smart PLS atau juga yang disebut *Partial Least Square* dalam penyajian bentuk hasil olahan data pun juga berbeda dimana SPSS lebih menguatkan pada tabel-tabel hasil sedangkan pada Lisrell menggunakan sem sebagai pengukuran pengaruh pada variabel yang terkait pada penelitian ini.

Dilihat dari penjelasan latar belakang diatas, sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Div TIK Polri).**

1.2 Identifikasi Masalah

Dilihat dari pemaparan latar belakang sebelumnya, dengan begitu permasalahan penelitian yang teridentifikasi seperti berikut:

- 1) Pelatihan yang berkurang setiap tahunnya.
- 2) Lingkungan kerja dalam bentuk fisik, ada beberapa peralatan kerja yang rusak yang mengakibatkan kinerja personel anggota polri menjadi terhambat.
- 3) Tingkat kehadiran tanpa keterangan masih cukup tinggi.
- 4) Kurangnya disiplin yang dimiliki oleh masing-masing anggota mengakibatkan menurunnya kinerja.
- 5) Anggota yang menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
- 6) Masih kurangnya penyesuaian diri anggota terhadap perkembangan yang terjadi.
- 7) Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Dilihat dari penjelasan konteks permasalahan, maka disimpulkan bahwa rumusan masalah bagi anggota Div TIK Polri adalah seperti dibawah ini:

- 1) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?

- 2) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
- 3) Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
- 4) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja?
- 5) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja?
- 6) Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja?
- 7) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja?
- 8) Apakah Kepuasan kerja terbukti memediasi pelatihan terhadap kinerja?
- 9) Apakah Kepuasan kerja terbukti memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja?
- 10) Apakah Kepuasan kerja terbukti memediasi disiplin kerja terhadap kinerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diketahui di atas untuk anggota Div TIK Polri, tujuan dari penelitian yaitu:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
- 8) Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa kepuasan kerja memediasi pelatihan terhadap kinerja.
- 9) Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.
- 10) Untuk mengetahui dan menganalisis bahwa kepuasan kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberi manfaat bagi beberapa individu ataupun kelompok, seperti berikut:

1) Bagi Organisasi

Dengan adanya kajian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai dasar pertimbangan dan bahan masukan guna meningkatkan kinerja anggota dalam tercapainya tujuan organisasi.

2) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi lebih dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

3) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat membuat pembaca lebih memahami dan menerapkan wawasan yang diperoleh dari penelitian ini dan kemudian mempraktikkannya di dunia kerja.

1.6 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa masalah, sehingga perlu dilakukan pembatasan masalah yang menjadi objek penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada Pelatihan, Lingkungan Kerja, disiplin dan kepuasan kerja terhadap Kinerja anggota dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. (Studi Kasus Div TIK Polri).

1.7 Sistematika Penulisan

Secara sistematis, penulisan Pedoman Penelitian Tesis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya ini terbagi menjadi lima (V) bab yang masing-masing memuat sub bab, antara lain:

BAB I (PENDAHULUAN) : terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan batasan penelitian yang terdapat pada isi sub bab I ini.

BAB II (TINJAUAN PUSTAKA) : terdiri dari sumber-sumber teori yang didapatkan pada jurnal penelitian dan buku serta mencari penelitian terdahulu sebagai acuan dalam mendapatkan hasil yang akan di peroleh nantinya dalam

penelitian ini dan selanjutnya akan dijelaskan teori yang mendukung penyelesaian permasalahan penelitian dengan penjelasan mengenai kerangka penelitian sehingga hipotesis dan variabel penelitian dapat disimpulkan.

BAB III (METODOLOGI PENELITIAN) : Pada bab ini dijabarkan tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengambilan sampel, populasi dan sample, operasional variabel, analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV (ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN) : Pada bab ini dijabarkan hasil yang telah diuraikan pada sistem software SmartPLS dari metode analisis data yang dipakai dan selanjutnya dijelaskan dengan berisi deskripsi-deskripsi yang dijabarkan tiap metode.

BAB V (PENUTUP) : Bab V menjelaskan kesimpulan yang diambil dari hasil pengelolaan data pada bab sebelumnya dan saran untuk penelitian serupa di masa mendatang.

