

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia¹.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia menempatkan pada bidang tertentu juga. The right man on the right place, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.² Menurut Handoko (2001) dalam Dedi Rianto Rahardi dan Claudia Ocktaliani

¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2010) hlm. 1

² Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2009) hlm. 2

sumber daya yang penting di dalam perusahaan merupakan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan setiap usaha mereka terhadap organisasi³.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, apabila kepuasan turun maka kinerja karyawan pun akan turun begitu juga sebaliknya. Apabila kepuasan naik maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Tetapi, tidak selalu kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada karyawan, sebagai contoh adapula kinerja karyawan yang meningkat tetapi kepuasan kerja karyawan menurun. Menurut Robbins Judge dialih-bahasakan oleh Saraswati dan Sirait kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Davis Newstrom yang dikutip Sinambela, kepuasan kerja merupakan seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negatif. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai dan dampaknya terhadap kesehatan⁴.

Dalam efektivitas kinerja karyawan kedisiplinan karyawan merupakan hal yang utama yang harus diperhatikan dalam bekerja. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penegakan kedisiplinan pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi karena dengan

³ Dedi Rianto Rahardi dan Claudia Ocktaliani, *Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT XYZ*. Firm Journal of Management Studies, Vol. 4, No. 2.

⁴ Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana dan Bayu Indra Setia, *Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 10, No. 2, September 2017.

adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak dapat tercapai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif.⁵

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan saja tetapi pemberian gaji dan insentif dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Pemberian gaji dan insentif sangat penting karena menumbuhkan semangat karyawan dalam kerjanya. Sedangkan jika tidak diberikan gaji dan insentif maka karyawan akan malas dalam bekerja. Hubungan gaji yang ditetapkan secara organisasional adalah upaya perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan dalam perusahaan dan untuk memastikan bahwa sasaran individu sejalan dengan tujuan organisasinya. Masalah yang juga sering muncul adalah bahwa para pegawai merasa bahwa imbalan tidak terkait erat dengan kinerja. Kalangan karyawan mungkin meyakini bahwa ukuran kinerja tidak menilai kinerja secara akurat karena pengukuran terhadap beberapa pekerjaan sulit dilakukan secara obyektif. Salah

⁵ Tito Irwanto dan Tri Febrina Melinda, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu*. Ekombis Review : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3 No. 2. 2015

satu faktor yang paling penting adalah tingkat kepercayaan dari kalangan karyawan dalam sistem kompensasi⁶.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan. Gaji adalah balas jasa yang di bayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.⁷ Mengenai arti penting kompensasi langsung berupa gaji ini, Henry Simamora⁸ menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan tertentu daripada perusahaan yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat, baik dari segi keinginan karyawan maupun dari segi kemampuan perusahaan dapat menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan serta dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004) hlm. 512-513

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2016) hlm. 117-118

⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 532

Manggala Agni adalah Brigade Pengendalian Kebakaran Hutan Indonesia yang dibentuk oleh Departemen Kehutanan pada tahun 2003. Brigade ini dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas pengendalian kebakaran hutan yang kegiatannya meliputi pencegahan, pemadaman dan penanganan pasca⁹:

1. Mencegah dan membatasi kerusakan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan yang disebabkan oleh perbuatan manusia, ternak, kebakaran, daya-daya alam, hama serta penyakit; dan
2. Mempertahankan dan menjaga hak-hak Negara, masyarakat dan perorangan atas hutan, kawasan hutan, hasil hutan, investasi serta perangkat yang berhubungan dengan pengelolaan hutan.

Berdasarkan undang-undang dengan pasal 47 Tahun 1999 tentang kehutanan, perlindungan hutan dan kawasan hutan di atas, di mana perlindungan hutan salah satunya adalah membatasi dan mencegah kerusakan hutan akibat kebakaran serta kejadian kebakaran hutan setiap tahunnya merupakan ancaman yang harus segera diselesaikan, maka Departemen Kehutanan membentuk manggala Agni.

Berikut fenomena yang terjadi saat Manggala Agni melakukan pemadaman api yang dilansir dari berita.¹⁰ Pengendalian kebakaran hutan dan lahan menjadi mutlak untuk dilakukan terlebih saat mendekati musim kemarau.

⁹ <http://sipongi.menlhk.go.id/manggalaagni/sipongi> (diakses pada 10 Februari 2020, pukul 20.47 WIB)

¹⁰ <http://ditjenppi.menlhk.go.id/berita-ppi/3100-manggala-agni-bersama-satgas-karhutla-padamkan-api-di-lahan-gambut.html> (diakses pada 3 Maret 2020, pukul 07.38)

Tindakan pencegahan merupakan inti dari pengendalian kebakaran hutan dan lahan. Namun, saat kebakaran terjadi apapun harus dilakukan demi memadamkannya. Seperti pemadaman yang dilakukan oleh tim Manggala Agni Daops Siak, Provinsi Riau.

Tercatat kebakaran hutan dan lahan terjadi pada Kamis (10/05) di perbatasan Desa Tanjung Leban, Kelurahan Pelintung, Kecamatan Bandar Laksamana/Medang Kampai, Kabupaten Bengkalis/ Kota Dumai, tepatnya pada kordinat N. 1.55911 E. 101.65819. Kebakaran terjadi di kebun masyarakat dengan luas \pm 50 Ha. Jenis tanah yang terbakar merupakan tanah gambut.

Beberapa kendala yang dihadapi dalam pemadaman tersebut antara lain adalah tersedianya bahan bakar yang cukup untuk timbulnya api, medan yang sulit membuat mobil dapat sewaktu-waktu terperosok, lokasi ke sumber air sulit terjangkau, dan jarak yang jauh \pm 5 km dari jalan lintas sungai pakning Dumai ke titik api. Berbagai kendala tersebut tidak menyurutkan semangat personel MA Daops Siak melakukan pemadaman.

Kegiatan pemadaman juga dilakukan bersama tim gabungan TNI, POLRI, RPK PT BBHA, RPK PT SPM, MPA, dan masyarakat. Tim Manggala Agni melakukan pemadaman langsung (pemadaman darat) dan udara. Upaya pemadaman dilaksanakan dengan menggunakan 1 unit pompa maxlll, pemadaman udara dan water bombing dengan kapasitas bumbi bucket 1000 liter/bombing oleh helicopter PKDAS KemenLHK untuk penyekatan agar api

tidak merambat ke lahan masyarakat lainnya, dan escavator untuk pembuatan sekat bakar serta embung air dan untuk mengangkut personel dan peralatan pemadam kebakaran.

Berdasarkan fenomena tersebut, berikut ini *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai dua variabel independen gaji dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
***Research gap* Gaji terhadap Kepuasan Kerja**

<i>Research gap</i>	Hasil Penelitian	Peneliti
Gaji terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh antara gaji terhadap kepuasan kerja	Unggul Wahyu Ginanjar (2016) ¹¹
	Tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap kepuasan kerja	Leo Chandra (2016) ¹²

Penelitian Unggul Wahyu Ginanjar menunjukkan bahwa Gaji memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan pada penelitian Leo Chandra sebaliknya menunjukkan bahwa Gaji tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

¹¹ Unggul Wahyu Ginanjar, Skripsi : *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Indistri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul*. (Purworejo : Universitas Muhammadiyah, 2016).

¹² Leo Chandra, Skripsi : *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan RSUD PKU Muhammadiyah Bantul*. (Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah, 2016).

Tabel 1.2

Research gap Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

<i>Research gap</i>	Hasil Penelitian	Peneliti
Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Btara Putra Riyanto (2016) ¹³
	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Pebriansah (2017) ¹⁴

Penelitian Btara Putra Riyanto menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan pada penelitian Pebriansah sebaliknya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 1.3

Research gap Gaji terhadap Kinerja Karyawan

<i>Research gap</i>	Hasil Penelitian	Peneliti
Gaji terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan	Dewi Riski Pratini (2014) ¹⁵

¹³ Btara Putra Riyanto, Skripsi : *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*. (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta).

¹⁴ Pebriansah, Skripsi : *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Wilayah D Pagar Gunung*. (Palembang : Universitas Muhammadiyah, 2017).

Karyawan	Tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan	Tanod Nanda Aromega Christoffel Kojo Victor P.K. Lengkong (2019) ¹⁶
----------	---	---

Penelitian Yayan Dwi Ertanto menunjukkan bahwa Gaji memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong sebaliknya menunjukkan bahwa Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.4

***Research gap* Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
<i>Research gap</i> Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) ¹⁷
	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	Safitriani (2016) ¹⁸

¹⁵ Dewi Riski Pratini, Thesis : *Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Syariah KCP Pekanbaru*. (Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim).

¹⁶ Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 1, Januari 2019.

¹⁷ Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, Skripsi : *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. (Yogyakarta : Universitas Yogyakarta, 2015).

¹⁸ Safitriani, Skripsi : *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto*. (Makassar : Universitas Islam Negeri Alauddin, 2016).

Penelitian Muhammad Taufiek Rio Sanjaya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian Safitriani sebaliknya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.5

***Research gap* Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
<i>Research gap</i> Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Riski Damayanti Agustian Hanafi Afriyadi Cahyadi (2018) ¹⁹
	Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja	Vinsesius Prasetyo Wahyu Aji (2015) ²⁰

Penelitian Novita Marlia menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian Vinsesius Prasetyo Wahyu Aji sebaliknya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

¹⁹ Riski Damayanti Agustian Hanafi dan Afriyadi Cahyadi, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis) RS Islam Siti Khadijah Palembang*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, No. 2, Oktober 2018.

²⁰ Vinsesius Prasetyo Wahyu Aji, Skripsi : *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Agung Motorindo di Provinsi Lampung*. (Lampung : Universitas Lampung, 2015).

Dari fenomena diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa setiap kejadian dilapangan tidak selalu sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat pula dengan adanya berbagai *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis memilih judul penelitian mengenai **“Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim Dan Kebakaran Hutan Dan Lahan Wilayah Sumatera”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir ?
3. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja di Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir ?

6. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir ?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir ?
8. Bagaimana pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam perspektif Islam pada karyawan di Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir.
4. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir.
5. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir.

6. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam mempengaruhi hubungan antara gaji terhadap kinerja karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir.
7. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir.
8. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam perspektif Islam pada karyawan di Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan, informasi dan ilmu pengetahuan serta menambah referensi dan bacaan di bidang Ekonomi Syariah khususnya Mahasiswa dan para Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan kepribadian peneliti dalam penerapan ilmu pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia, Gaji, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Serta Variabel Intervening dan penerapan teori-teori lainnya yang didapat selama masa perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Pimpinan dalam peningkatan mengenai Gaji, Disiplin Kerja yang mengacu pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan kerja.
- b. Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada Pimpinan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika ini sangat berguna untuk dapat memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok-pokok permasalahan. Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang beberapa teori dari beberapa referensi buku atau jurnal yang relevan sesuai dengan permasalahan yang ingin diteliti. Penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan penelitian serta kerangka pikir teoritis dan hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang sumber data dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variabel penelitian serta teknik pengumpulan data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum mengenai objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang meliputi keberhasilan tujuan dari penelitian yang diteliti. Kesimpulan dan saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan pengembangan penelitian bagi peneliti yang akan datang.