

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini masih menjadi perbincangan yang hangat baik di masyarakat, pemerintah, maupun organisasi atau perusahaan. Masalah sumber daya manusia bagi perusahaan masih menjadi sorotan yang penting untuk dipertimbangkan karena akan berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan. Perilaku karyawan yang tidak amanah, tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab masih menjadi fenomena yang sering terjadi di perusahaan. Dengan demikian perilaku tersebut dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan karyawan sehingga berdampak pada kerugian bagi perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan yang berbentuk pemerintah maupun swasta pasti memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang ingin dicapai melalui aktivitas yang dijalankan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila kinerja yang dihasilkan karyawan optimal.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya¹. Setiap karyawan tentunya memiliki kualifikasi kinerja yang berbeda-beda, karena pada tiap perusahaan akan ada berbagai macam karakter karyawan di dalamnya.

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal 485.

Sebagai seorang muslim tujuan bekerja bukan hanya untuk mendapatkan uang atau gaji, tetapi bekerja merupakan sebuah upaya bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh pikiran, maupun tenaga dalam menjalankan berbagai tugas ditempat kerja.

Seorang muslim sudah seharusnya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan optimal. Pekerjaan merupakan suatu amanah yang Allah titipkan kepada manusia, sehingga manusia harus menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah al-Anfal ayat 27 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanah yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (Q.S al-Anfal : 27)

Pada Al-Qur'an surah al-Anfal ayat 27 menjelaskan bahwasanya sebagai seorang muslim yang beriman untuk tidak mengkhianati Allah dan Rasul, serta menjelaskan bahwasanya sebagai seorang muslim yang beriman hendaklah menjalankan amanah yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini sebuah pekerjaan merupakan amanah yang harus dijalankan oleh karyawan secara optimal.

Di dalam Islam suatu kinerja memiliki bagian dalam menjalankan sebuah tindakan yang memiliki norma dan etika. Etika yang melekat pada sikap atau pola perilaku pribadi atau kelompok harus dikelola dengan baik. Etika adalah kaidah atau aturan yang mengatur kehidupan manusia. Etika merupakan norma tentang cara bersikap dalam hidup sehingga seseorang menjadi semakin bermoral². Etika merujuk pada sesuatu baik atau buruknya perilaku manusia termasuk dalam melakukan pekerjaan. Etika kerja merupakan acuan yang digunakan oleh individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, agar kegiatan yang dilakukan tidak mengalami kerugian bagi individu atau lembaga yang lain³. Di dalam melakukan sebuah pekerjaan, umat muslim harus memperhatikan kaidah kerja dalam Islam yang disebut etika kerja Islam. Etika kerja Islam merupakan rangkaian moral yang mencakup prinsip-prinsip yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah dalam konteks Islam. Etika kerja Islam juga diartikan sebagai seperangkat nilai dan sistem keyakinan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah yang mengatur tentang pekerjaan⁴.

Selain etika kerja Islam, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja

² Dickdick Sodikin, Djaka Permana, Suhenda Adia, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*, (Jakarta : Salemba Empat, 2017), hal 38.

³ Amirul Sodik, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan", *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Vol. 6 No.1, 2018, hal 122.

⁴ Prima Utama Wardoyo Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja", *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 18 No.2, 2018, hal 119.

karyawan dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah lingkungan kerja⁵. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kualitas kerja karyawan, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan tidak dapat terlepas oleh manusia, oleh karena itu aturan Islami harus ditetapkan pada kondisi ini agar semua sisi baik yang dibutuhkan manusia dapat dirasakan di dalam segala sendi kehidupannya.

Lingkungan kerja Islami yaitu sebuah keadaan dimana kondisi di sekeliling manusia dapat saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sehingga mereka dapat menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah lainnya dengan baik karena hakikatnya manusia diciptakan sebagai khalifah dimuka bumi ini, yang berarti manusia sebagai pemimpin termasuk dalam hal memimpin dan menjaga lingkungan.

Manusia sebagai seorang khalifah (pemimpin) dimuka bumi, sehingga sosok kepemimpinan seharusnya ada dalam diri setiap individu. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi⁶.

⁵ Muchdarsyah Sinungan, *Kinerja Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hal 83.

⁶ Ratna Wijayanti dan Meftahudin, “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”, *Jurnal PPKM* III. 2016, hal 186.

Kepemimpinan adalah unsur yang tidak dapat dihindari dalam hidup ini, karena kepemimpinan sudah menjadi fitrah dalam diri manusia. Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani sifat kepemimpinan Rasulullah karena seluruh sifat, perilaku dalam memimpin umat muslim pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an. Mengenai kepemimpinan, Allah SWT telah berfirman untuk para pemimpin yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Sad ayat 26 yang berbunyi :

يٰۤاٰدُرُّدُّ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۚ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya :

(Allah berfirman), “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Q.S Sad : 26)

Pada Al-Qur'an surah Sad ayat 26, Allah berpesan kepada para penguasa (pemimpin) agar memberikan keputusan diantara manusia dengan adil dan sesuai kebenaran yang telah diturunkan dari sisi-Nya. Serta tidak menyimpang dan sesat dari jalan Allah,

karena orang yang sesat dari jalan Allah akan diberikan siksaan yang sangat pedih.

Demikian apabila seorang pemimpin yang beragama muslim dapat menerapkan sifat-sifat kepemimpinan Islami yang diterapkan Rasulullah, maka akan berdampak pada baiknya kinerja karyawan yang dihasilkan pada instansi atau perusahaan tersebut.

Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan akan memperoleh keberkahan jika menerapkan manajemen yang Islami dalam menjalankan kegiatannya. Manajemen digunakan dalam segala bentuk kegiatan baik kegiatan profesi maupun non profesi, baik organisasi pemerintah maupun swasta⁷. Manajemen Islami merupakan suatu konsep dalam mengelola sumber daya manusia, dan menjalankan mekanisme kegiatan perusahaan dengan menggunakan prinsip-prinsip Islam sebagai pedoman dan sesuai dengan isi yang telah diatur dalam Al-Qur'an dan Sunnah.

PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan adalah salah satu perusahaan distributor pupuk subsidi dan non subsidi, herbisida, Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit, dan sewa alat berat di Sumatera Selatan. PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan merupakan perusahaan yang seluruh karyawannya beragama Islam, dan dipimpin oleh seorang direktur yang juga seorang muslim⁸. Sebagai sebuah perusahaan tentunya PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan memiliki visi dan misi serta

⁷ Zainarti, "Manajemen Islami Perspektif Al-Qur'an", Jurnal Iqra'. Vol. 08 No.01, 2014, hal 50.

⁸ Wawancara dengan Abdu, Selaku Wakil Direktur PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel, pada tanggal 10 Desember 2020 pukul 10.15 WIB.

tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan tersebut sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mampu meningkatkan produktivitas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Seorang karyawan muslim yang menghasilkan kinerja baik dan maksimal tentunya tidak terlepas dari berbagai faktor seperti etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami dan manajemen Islami yang diterapkan pada perusahaan tersebut.

Penerapan etika kerja Islam yang diterapkan pada perusahaan ini dimulai dari menumbuhkan kesadaran pada setiap individu untuk tetap menjalankan sholat wajib tepat waktu walaupun sedang bekerja. Selanjutnya, penerapan lingkungan kerja Islami pada perusahaan ini salah satunya yaitu menerapkan aturan wajib berhijab bagi karyawan wanita. Perusahaan ini tidak menerima wanita yang tidak berhijab. Dan untuk karyawan laki-laki diharuskan berpakaian rapi dan sopan. Selain itu, penerapan lingkungan kerja Islami pada perusahaan seperti menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan, ruangan kerja yang bersih dan rapi, serta fasilitas keamanan yang membuat karyawan nyaman saat bekerja. PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan juga menerapkan kepemimpinan Islami, salah satu penerapan kepemimpinan Islami yang telah pemimpinnya lakukan yaitu dengan cara melakukan musyawarah dan meminta saran serta masukan yang baik dari karyawan dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Kemudian, penerapan manajemen Islami yang diterapkan salah satunya seperti perusahaan ini menggunakan Bank Syariah sebagai alat dalam bertransaksi, dan seluruh karyawan juga

dihimbau untuk menggunakan Bank Syariah sebagai media untuk menerima gaji dari perusahaan. Serta perusahaan selalu bertanggung jawab membayar gaji karyawan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami dan manajemen Islami terhadap kinerja karyawan muslim menunjukkan hasil yang berbeda satu sama lain, seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Research Gap
Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan	Muhammad Ridwan (2019)
	Tidak terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan	Diah Maya Sari (2017)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber (2021)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan⁹ menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Maya Sari¹⁰ menunjukkan bahwa etika

⁹ Muhammad Ridwan, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* Di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali”. Skripsi. IAIN Salatiga. 2019

¹⁰ Diah Maya Sari, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan

kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang menjelaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research Gap

Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Hasil Penelitian	Peneliti
Lingkungan Kerja Islami Terhadap	Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan	Dapit Alipah (2017)
Kinerja Karyawan	Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Widiana Lendia Imanun Nikmah (2020)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber (2021)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dapit Alipah¹¹ menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiana Lendia Imanun Nikmah¹² menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)". Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah. 2017

¹¹ Dapit Alifah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu tengah". Skripsi. IAIN Bengkulu. 2017

¹² Widiana Lendia Imanun Hikmah, "Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BSA Cabang Lawang)". Skripsi. Universitas Islam Malang. 2020

Tabel 1.3
Research Gap

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan	Siti Mustofiah (2015)
	Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan	Dyah Putri Desoraya (2018)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber (2021)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Mustofiah¹³ menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyah Putri Desoraya¹⁴ menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Research Gap

Pengaruh Manajemen Islami Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Manajemen Islami Terhadap	Terdapat pengaruh manajemen Islami terhadap kinerja karyawan	Ach. Fadlail dan Fatimala (2020)

¹³ Siti Mustofiah, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang". Skripsi. UIN Walisongo Semarang. 2015

¹⁴ Dyah Putri Desoraya, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Komitmen Pengurus Terhadap Kinerja Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid di Universitas Pasundan Bandung". Skripsi. Universitas Pasundan Bandung. 2018

Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan manajemen Islami terhadap kinerja karyawan	Sumadi dan Dewi Muliarsi (2019)
------------------	---	---------------------------------

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber (2021)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ach. Fadlail dan Fatimala¹⁵ menunjukkan bahwa Manajemen Islami berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini berarti Manajemen Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumadi dan Dewi Muliarsi¹⁶ juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara manajemen Islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Manajemen Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami, dan manajemen Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan. Dari beberapa kesimpulan *Research Gap* diatas masih terdapat inkonsistensi dari hasil penelitian ini. Maka berdasarkan latar belakang masalah yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islami, Kepemimpinan Islami dan Manajemen Islami**

¹⁵ Ach. Fadlail dan Fatimala, “Manajemen SDM Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Adeeva Group Jember”, Jurnal al-Idarah, Vol. 1, No. 1 Februari 2020

¹⁶ Sumadi dan Dewi Muliarsi, “Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Amanah Berkah Sukoharjo)”, Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers. Surakarta. 2019

Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah pada uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan?
3. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan?
4. Apakah manajemen Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Sumatera Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh manajemen Islami terhadap kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, antara lain dapat menjadi literatur untuk penelitian selanjutnya dan menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami, dan manajemen Islami terhadap kinerja karyawan muslim.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah kemampuan intelektual dan wawasan dalam berpikir bagi penulis secara ilmiah, mampu mengaplikasikannya pada sebuah penulisan dan pembelajaran dalam kehidupan sehari-hari sekaligus sebagai sarana latihan dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

- b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan referensi, informasi dan sumber bacaan di bidang sumber

daya manusia, dan sebagai pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan dalam mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Adapun sistematika penulisan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa bagian yaitu Pendahuluan atau Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang penjelasan dari beberapa teori sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini serta kerangka pikir teoritis dan hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis data dari pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penutup yaitu berupa kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang mungkin berguna bagi peneliti di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN