

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini negara Indonesia memasuki era globalisasi dimana pelaku bisnis menghadapi tantangan salah satunya kinerja karyawan atau pegawai, salah satunya berguna dalam menciptakan organisasi dan SDM atau sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu tenaga kerja yang handal serta berkualitas agar tercapainya arah suatu tujuan organisasi.¹ Untuk tercapainya tujuan organisasi bukan hanya membutuhkan sarana yang modern dan prasarana yang lengkap, namun tergantung kepada sumber daya manusia atau kinerja karyawan yang melakukan aktivitas pekerjaan, kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari kinerja karyawan baik Kerjasama tim maupun kerja individu.²

Definisi kinerja merupakan sesuatu hal yang dicapai sumber daya manusia atau seseorang dalam melaksanakan kerja dan tugas tugasnya dan dibebankan kepadanya dengan pengalaman,kecakapan,sungguh-sungguh dan ketepatan waktu, karyawan harus mempunyai kemampuan dan keahlian yang mendasar agar menciptakan pekerjaan yang berkualitas.³ Saat ini banyak sekali pelaku usaha berlomba- lomba dalam mempertahankan ketatnya persaingan di dunia industry, sentra industry konveksi salah satunya . sentra industry konveksi dituntut untuk mampu bekerja dengan produktif, efektif serta efisien, solusi yang dilakukan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan harus meningkatkan produk dari segi kualitas. Pemilik usaha harus mampu meningkatkan dan menupayakan untuk mempertahankan dan meningkatkan produknya agar mencapai tujuan yang diharapkan.⁴

¹ Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo,” *Jurnal Arastirma* 1, no. 2 (2021): 316, <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>.

² Dirgahayu Erri and Ashri Nur Fajrin, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta,” *Jurnal Perspektif* 16, no. 1 (2018): 77–83.

³M. Amien Rais Tanjung dan Prayekti, “Pengaruh Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja dan OCB Terhadap Komitmen Organisasi di Titik Terang Konveksi”,*Reslaj*,Vol.4,No.5,(2022):1373.

⁴ subudi made Nelson, wayan supartha, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi,Motivasi Kerja,Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timur Leste, ” *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 11, no. 3 (2014): 645,

Sentra Industri Konveksi pakaian muslim merupakan jenis usaha industry rumahan yang umumnya memiliki pesanan yang besar seperti pada saat lebaran maupun hari hari biasa.⁵ Dalam usaha industri khususnya bisnis konveksi pemilik usaha ingin sekali produknya diminati oleh konsumen , pelaku bisnis berlomba lomba menciptakan produk yang inovatif dan semenarik mungkin serta menyesuaikan trend saat ini, dalam hal ini yang terpenting yaitu peran semua pihak yang terlibat dalam menciptakan produk,karena produk yang berkualitas akan mengarahkan konsumen dalam memilih produk tersebut.⁶ Menciptakan produk yang efektif dan efisien merupakan peran semua pihak yang menciptakan produk.Dalam menciptakan produk yang optimal maka diperlukan kinerja karyawan yang maksimal.

Research gap dalam penelitian yang dilakukan oleh Zamzam Farjian dkk,terdapat fenomena kesenjangan tentang kinerja karyawan yaitu menurunnya kinerja pegawai atau karyawan dalam meningkatkan prestasi kinerja,karena karyawan belum memenuhi target produksi dikarenakan pemilik kurang menerapkan budaya organisasi tidak adanya rekrutmen karyawan,sehingga mengakibatkan kurangnya ketelitian saat menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, kurangnya kekompakan dalam bekerjasama tim di dalam perusahaan sehingga kerjasama tim belum mencapai target yang optimal, serta kurang adanya motivasi untuk karyawan seperti memberikan insentif kepada karyawan yang berguna untuk memotivasi semangat kerja karyawan.⁷

Dalam proses produknya banyak kinerja perusahaan, khususnya di Indonesia belum menjalankan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerja karyawan belum memberikan hasil yang optimal dan memuaskan bagi pemilik usaha. Terlihat dari adanya isu daya saing kinerja karyawan di Indonesia yang masih belum maksimal atau masih rendah kualitasnya. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) berikut diagram lingkaran tentang kinerja karyawan yang belum maksimal di Indonesia:

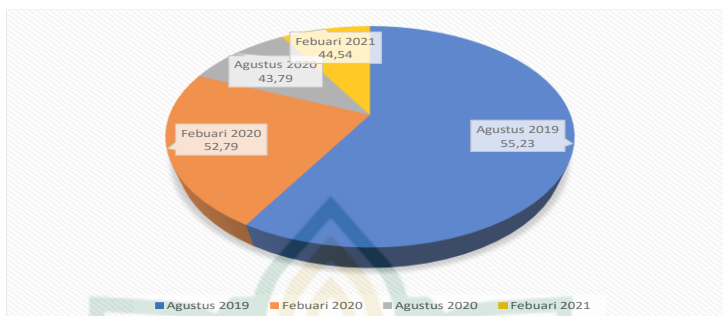
<https://media.neliti.com/media/publications/44725-ID-pengaruh-kepemimpinan-terhadap-budaya-organisasi-motivasi-kerja-dan-kinerja-pegaga.pdf>.

⁵ Tjiptono Fandy, “*Pengaruh Kualitas Bahan Baku Dan Efisiensi Biaya Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada CV. Granvile,*” Jurnal Ilmiah Akuntansi 10 (2019): 89–101.

⁶ Fandy.

⁷ Halaman Jurnal et al., “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya)” 2, no. 1 (2023).

Gambar 1. 1
Diagram Kinerja Karyawan di Indonesia



(Sumber : data BPS kinerja di Indonesia tahun 2019-2021)

Pada tahun 2020 menunjukkan bahwa kualitas kinerja di Indonesia mengalami penurunan sebesar 20,7 %, dapat dilihat dari diagram diatas bahwa kondisi kualitas tenaga kerja pada Agustus tahun 2019 sebesar 55,23 , pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 43,78. Hal tersebut karena diakibatkan adanya pandemic yang menyebar di wilayah Indonesia serta kurangnya pengetahuan tentang budaya organisasi dan kemampuan dalam bekerja sehingga berakibatkan rendahnya kualitas kinerja karyawan, hal tersebut akan mempengaruhi kualitas hasil kerja atau kuantitas produk.Selain itu indeks tertinggi yaitu berasal dari Jakarta, yang mencapai angka 81,92. Sedangkan indeks yang terendah yaitu Sulawesi Barat yang memiliki angka 2,36.⁸

Dalam pandangan islam kualitas umat muslim dibuktikan melalui perilakunya yang sesuai dengan kaidah dan perintah Allah SWT dan meniru ajaran Rasulullah seperti sabda Rasulullah yang berbunyi “Aku diperintah memperbaiki kemuliaan dan sifat yang baik.”(H.R.Ahmad). Jika dikaitkan dengan tenaga kerja, dalam ajaran islam, tenaga kerja yang disukai Allah SWT merupakan tenaga kerja yang berkualitas, terdapat beberapa perintah pekerjaan yang berkualitas yang digambarkan dalam islam yaitu amal yang shalih, berikut surat al-Jatsiah ayat 30 yang menjelaskan tentang amal shalih

﴿فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُدْخِلُهُمْ رَبُّهُمْ فِي رَحْمَتِهِ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْمُبِينُ﴾¹⁰

⁸ <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/02/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>

Artinya: “Adapun umat islam yang telah mengerjakan amal-amal yang baik yaitu amal shalih, maka dari itu Allah SWT memberikan mereka rahmat-Nya. Dapat dirasakan itulah kenikmatan yang nyata.” (QS. al-Jatsiah, 45:30)

Seseorang yang beramal shalih serta melakukan pekerjaan dengan sebaik- baiknya, maka orang-orang tersebut menciptakan kemampuan dan karya-karya yang berguna untuk umat islam, yang disebut dalam Kitab Al-Qur’an sebagai umat muslim yang terpuji dan mulia. Sesungguhnya umat yang paling mulia yaitu umat yang memberikan manfaat yang banyak bagi sesama umat muslim, dan makhluk – makhluk yang berada di dunia ini secara menyeluruh.⁹

Berdasarkan data yang diperoleh dari salah satu Industri konveksi di Kabupaten Kudus yaitu Yolanda Collection yang memproduksi pakaian jenis gamis. Gamis merupakan pakaian muslim perempuan yang sangat populer di Indonesia. Permasalahan yang dihadapi di oleh Konveksi Yolanda Collection saat memproduksi gamis yaitu pada kinerja karyawan, dari hasil produksi yang dilakukan masih terdapat produk yang gagal atau *reject*. Jenis produk gagal yang dihasilkan yaitu jahitan lompat-lompat, robek, kegunting mesin obaras, jahitan tidak rapi dan lain-lain. Berikut data jumlah produksi beserta produk *reject* yang dihasilkan pada masa produksi pada bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1

Target Pembuatan Pakaian Muslim di Yolanda Collection Selama Bulan Januari s/d Juni 2022

No.	Bulan	Target	Realisasi
1.	Januari	2.500 pcs	2.260 pcs
2.	Februari	2.500 pcs	2.100 pcs
3.	Maret	3.000 pcs	2.683 pcs
4.	April	3.000 pcs	2.500 pcs
5.	Mei	2.500 pcs	2.470 pcs
6.	Juni	2.500 pcs	2.300 pcs

Sumber : data hasil observasi pada Industri Sentra Konveksi Yolanda Collection, 2022

Berdasarkan data yang diatas, dari bulan Januari sampai Juni 2022, produksi yang dilakukan oleh Konveksi Yolanda Collection masih banyak target produksi yang belum terealisasikan. Berdasarkan

⁹ <https://islam.nu.or.id/khutbah/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme-5E1Uf>

data tersebut menyatakan bahwa hasil kinerja karyawan pada Konveksi Yolanda belum maksimal dapat dilihat pada bulan Januari target 2.500 pcs tetapi terealisasi 2.260 pcs dan target yang paling banyak belum terealisasi yaitu pada bulan April yaitu target 3.000 pcs terealisasi 2.500 pcs. Hal itu salah satunya dikarenakan kurangnya kesadaran pemimpin tentang budaya organisasi seperti tidak ada rekrutmen karyawan sehingga kinerja karyawan tidak maksimal dan karyawan tidak mampu bertahan didalam perusahaan.

Selanjutnya hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di Yolanda Collection yaitu mengenai kerja tim, dalam Yolanda Collection bekerja system harian atau system Kerjasama tim, dalam Yolanda Collection Kerjasama tim belum mencapai target dan kurang adanya kekompakan dan koordinasi sehingga kinerja karyawan tidak stabil. Selain itu, saat banyak pekerjaan karyawan juga kurang adanya motivasi berupa insentif karena insentif yang diberikan saat karyawan lembur tidak sebanding dengan hasil produktivitas dan kemampuan dalam menyelesaikan target orderan, oleh sebab itu insentif sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan disaat lembur di Yolanda Collection.

Oleh karena itu, untuk mencegah terjadinya masalah-masalah tersebut terjadi pemilik usaha harus memperhatikan pentingnya budaya organisasi untuk dapat memotivasi karyawan, sedangkan dalam pemberian insentif juga harus diperhatikan untuk mendorong semangat kinerja karyawan dengan memberikan insentif berupa penghargaan yang adil yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan karyawan. Untyuk itu penting bagi sebuah organisasi Perusahaan dalam memperhatikan budaya organisasi, Kerjasama tim dan insentif agar kinerja karyawan dapat optimal.

Menurut Mangkunegara kinerja didefinisikan sebagai hasil atau kinerja yang berkualitas dan kinerja yang terbaik secara kuantitas maupun kualitas yang sudah dicapai oleh karyawan atau pegawai, untuk melakukan pekerjaan sumber daya manusia diberi tanggung jawab yang harus diselesaikan, Sedangkan menurut pemaparan dari Robbins Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dan hasil kerja manusia dengan keseluruhan yaitu dapat menyelesaikan target pekerjaan yang perusahaan tentukan serta seseorang yang melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal.¹⁰

¹⁰ Any Isv Andiari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang", JIBEKA, Vol.10, No.1, (2017):40.

Dalam pandangan islam Allah menuntut umatnya untuk bekerja dengan berkualitas dan memprioritaskan ibadah dan menciptakan hal yang berkualitas merupakan Sebagian amalan, Tafsir Ibn Katsir mendefinisikan kata amalan yaitu amalan yang dimaksud merupakan amalan yang terpuji (ahsan) ialah sebaik baiknya perbuatan dan tindakan, bukan seberapa banyak amal namun seberapa penting amalan yang berkualitas lebih utama daripada banyaknya amalan atau kuantitas.¹¹

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Arti: “Dialah Tuhanku Allah SWT yang membuat hidup dan mati, untuk menguji hamba-Nya, siapakah di antara Hamba-Nya yang lebih baik perbuatannya. Dan dia Maha pengampun dan Maha Perkasa.” (Q.S. al-Mulk [67]: 2).

Dalam usaha konveksi kinerja karyawan sangat penting bagi pelaku usaha karena kinerja karyawan menentukan hasil kerja yang diharapkan oleh pemilik usaha jika kinerja karyawan dilakukan secara efektif maka kualitas dan kuantitas kerja akan tercapai, kinerja karyawan yang efektif yaitu kinerja yang berdasarkan dengan standar kerja yang sudah ditentukan oleh pemilik usaha, atau pencapaian kerja dalam periode yang telah ditentukan dan karyawan dapat menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan.¹²

Selain itu budaya organisasi begitu penting untuk usaha konveksi karena jika karyawan memahami budaya organisasi maka akan terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Menurut Sutrisno mengemukakan budaya organisasi merupakan system makna yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, system makna bersama ini yaitu sekumpulan karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi seperti, adanya rekrutmen karyawan, pemberdayaan (pelatihan menjahit), berkoornasi dengan atasan dan karyawan serta menciptakan ide yang kreatif dan inovatif serta bentuk nilai-nilai dan norma dan asumsi yang telah lama berlaku didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang telah diikuti serta disepakati oleh anggota – anggota organisasi untuk memecahkan sebuah masalah, Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat

¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia . Al Quran dan terjemahan.

¹² Mamik Eko Supatmi, Umar Nimram, and Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Profit* 7, no. 1 (2012): 25–37.

penting bagi kinerja karyawan, peran tersebut yaitu untuk mengarahkan tidak boleh dan boleh dilakukan di dalam sebuah organisasi.¹³

Selanjutnya Kerjasama tim dalam kinerja karyawan harus kompak karena kerjasama yang kompak dapat mencapai target yang optimal, Kerjasama tim yang efektif sangat diperlukan dalam mencapai pencapaian-pencapaian organisasi. Menurut Dewi Kerjasama tim merupakan cara atau metode yang sangat efektif dalam menyatukan serta menyalurkan tenaga karyawan dalam bentuk Kerjasama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bertujuan untuk mencapai hasil usaha yang lebih baik diperusahaan serta dapat membangun kekompakan kinerja karyawan.¹⁴

Dalam usaha konveksi bentuk motivasi karyawan sangat penting dan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan salah satunya dengan pemberian insentif sesuatu yang bernilai bagi karyawan. Menurut pemaparan Mangkunegara insentif merupakan suatu bentuk penghargaan yang berupa materi yang diberikan pemilik usaha untuk karyawan supaya karyawan bisa semangat dalam menajalni pekerjaan dan memotivasi karyawan atau merangsang kinerja karyawan agar karyawan berprestasi dengan bekerja sebaik-baiknya dan dapat mencapai tujuan – tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara memaparkan Kinerja Karyawan merupakan hasil kinerja dari kemampuan diri seseorang secara kuantitas dan berkualitas yang dicapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas-tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya, selain itu kinerja karyawan dapat diartikan sebagai bentuk pengorbanan tenaga, pikiran maupun jasa dalam menciptakan dan menghasilkan produk yang bermanfaat dan mereka diberi upah atau imbalan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal pihak-pihak perusahaan harus andil dalam mengatur kinerja karyawan.¹⁵

¹³ Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25, <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.

¹⁴ Irwanda Ardhi Wijaya, Rosida Apriliana Shahirah, and Margartha Evi Yuliana, “Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan,” *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 3 (2022): 393–402, <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>.

¹⁵ Marianus Subianto 1, “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto” 4 (2016): 698–712.

Terdapat kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu yang dapat melatar belakangi penelitian ini. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Sibarani Pangabean, dkk. yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” berdasarkan hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa pada variabel budaya organisasi berpengaruh negative atau tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena Kerjasama tim menjadikan karyawan ketergantungan terhadap karyawan lain.¹⁶

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Budi Rahayu dan M. Dian Ruhamak yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, berdasarkan hasil penelitian bahwa Insentif berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Berdasarkan uraian dari permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus”

Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi, kerjasama tim, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada sentra industri konveksi pakaian muslim di Kabupaten Kudus. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu adanya kebaruan pada variabel dependen (bebas) dan objek penelitian yakni dengan menggunakan 4 konveksi yang berbeda yaitu Konveksi Yollanda, Konveksi Imtiyaz, Konveksi Amalika, dan Konveksi Navida.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah di dalam penelitian ini yaitu :

¹⁶ Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”, Vol.5, No.1, (2017)

¹⁷ Budi Rahayu dan M. Dian Ruhamak yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Ekonomi, (2020).

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Setra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas,maka penelitian bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini yang diharapkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebuah wawasan dan sebagai referensi untuk perpustakaan guna menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca selanjutnya sebagai bahan acuan dan bahan studi kasus untuk peneliti selanjutnya mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan bagi pemilik maupun karyawan di Sentra industry Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus untuk meningkatkan Budaya Organisasi,Kerjasama Tim dan insentif serta kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini diharapkan bisa memberi gambaran kelengkapan terkait proses penyusunannya yang dimulai dari bab I hingga bab V.

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan peneitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori – teori yang dijadikan sebagai landasan penelitian yang berguna untuk menjabarkan atau menganalisis dari masalah-masalah yang sudah ada yang meliputi hasil study pustaka, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sample desain dan definisi operasional, uji validitas dan reabilitas instrument, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat penjelasan yang berkaitan dengan deskripsi dari objek penelitian hingga analisis data serta pembahasan dari analisis yang telah digunakan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi penarikan simpulan dari hasil penelitian yang sudah diselesaikan dan saran-saran untuk tema penelitian ini yang akan datang.

