

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang ini, dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Pengembangan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal.¹

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*).² Menurut Soelaiman dikutip dalam jurnal Agung Prihantoro, memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau

¹ Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus pada Pabrik Bawang Goreng "Ud. Sinar Tani" di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan), *Jurnal Agrinis*, Fakultas Pertanian, Universitas Swadaya Gunung Jati, Vol. 1, No. 1, (2016): 58. Diakses pada tanggal 22 November 2018, melalui <http://ejournal.kahuripan.ac.id>do.PDF>.

² Nurul Hidayah, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Uny), *Jurnal Profita*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, (2016): 1-2. Diakses pada tanggal 22 November 2018, melalui <http://eprints.uny.ac.id>.

sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.³

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.⁴ Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya adalah pemberian kompensasi.⁵ Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang. Kompensasi atau imbalan yang termasuk di dalamnya upah, gaji, insentif, komisi dan sebagainya yang mengikat karyawan sehingga karyawan mau dan senang bekerja.⁶

Sekarang ini, kompensasi yang diberikan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk kerja pada perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompensasinya, maka perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan keterampilan sehingga karyawan

³ Agung Prihantoro, “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen”, *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali’ul Falah*, Vol.8, No.2, (2012): 84. Diakses pada tanggal 15 Maret 2019, melalui <http://jurnal.unimus.ac.id>.

⁴ Nuraini Firmandari, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi” (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol. IX, No. 1, (2014): 25-26. Diakses pada tanggal 10 Maret 2019, melalui <http://ejournal.uin-suka.ac.id>articlePDF>.

⁵ Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Pabrik Bawang Goreng “Ud. Sinar Tani” Di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan) : 58. Diakses pada tanggal 22 November 2018, melalui <http://ejournal.kahuripan.ac.id>do...PDF>

⁶ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 202.

merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.⁷ Menurut Rivai dikutip dalam buku M. Kadarisman yang berjudul *Manajemen Kompensasi* bahwa “Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan organisasi. Sehingga kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan”.⁸

Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.⁹ Kompensasi paling sedikit harus memenuhi kebutuhan minimal. Sekarang sudah ada istilah UMR artinya Upah Minimum Regional yang ditetapkan oleh Pemerintah yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi ini harus menarik dan dapat menimbulkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, harus adil, dinamis, tidak kaku, dan harus dapat ditinjau kembali sesuai dengan prestasi karyawan.¹⁰

Selain kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja

⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 3.

⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, 14.

⁹ Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Pabrik Bawang Goreng “Ud. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan), *Jurnal Agrinis*, Fakultas Pertanian, Universitas Swadaya Gunung Jati, Vol. 1, No. 1, (2016): 59. Diakses pada tanggal 22 November 2018, melalui <http://ejournal.kahuripan.ac.id>do.PDF>.

¹⁰ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, 202.

dengan tekun, serta disiplin sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yang dapat menciptakan suasana kondusif.¹¹ Menurut Wibowo yang dikutip dalam jurnal Olivia Theodora, “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *e-xtrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih.¹²

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Pemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. Dari definisi ini jelas bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi. Kemampuan mempengaruhi orang lain ini mempunyai maksud, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah

¹¹ Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada Pabrik Bawang Goreng “Ud. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan), *Jurnal Agrinis*, Fakultas Pertanian, Universitas Swadaya Gunung Jati, Vol. 1, No. 1, (2016): 59. Diakses pada tanggal 22 November 2018, melalui <http://ejournal.kahuripan.ac.id>do.PDF>.

¹² Olivia Theodora, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sejahtera Motor Gemilang”, *Jurnal Agora*, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Vol. 3, No.2, (2015): 187. Diakses pada tanggal 22 Novemver 2018, melalui <http://publication.petra.ac.id>article>.

ditetapkan. Dengan kata lain, tujuan dari kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain, dalam hal ini karyawan atau bawahan untuk mencapai misi perusahaan.¹³

Dikutip dalam jurnal Ismalia Ratih Anjardini, Durbin mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting bagi yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.¹⁴

Konfeksi Goldman merupakan konfeksi *home industry* milik Alm. Bapak H. Tasliman yang sekarang ini diwariskan oleh putranya yang bergerak dalam bidang pembuatan kaos, jacket, celana pendek, kostum olah raga dan lain-lain yang berada di Desa Mijen Kaliwungu Kudus. Saat ini perusahaan konfeksi Goldman telah memiliki 50 karyawan. Sistem kerja yang digunakan adalah sistem kerja borongan dan harian. Sistem kerja borongan berbeda dengan harian. Sistem kerja borongan yaitu porsi gaji yang akan diterima sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan, semakin banyak hasilnya maka porsi gaji yang diterima semakin besar. Sedangkan sistem kerja harian porsi gaji yang diterima sesuai dengan banyaknya hari masuk kerja dan gaji diberikan per minggu. Disinilah karyawan dituntut secara pribadi untuk bekerja secara optimal agar gaji yang didapatkan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Konfeksi Goldman telah memberikan gaji yang cukup baik, namun

¹³ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 182.

¹⁴ Ismalia Ratih Anjardini, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus BNI Syariah Cabang Semarang), *Skripsi Perbankan Syariah*, (2017): 2. Diakses pada tanggal 23 September 2018, melalui <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id>>PDF.

karyawan masih kurang puas dengan gaji yang didapat karena belum sesuai Upah Minimum Regional (UMR) dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Diduga bahwa kinerja karyawan yang dimiliki oleh konfeksi Goldman masih cukup rendah. Rendahnya kinerja karyawan terlihat dari kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, sehingga berdampak pada hasil kerja karyawan pada konfeksi Goldman dalam 6 bulan terakhir tahun 2018 yang kurang stabil, hasil kerja tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 1.1 Data Hasil Produksi

Bulan	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Hasil Produksi	3500 pcs	3570 pcs	3475 Pcs	3530 pcs	3440 pcs	3410 pcs

Sumber: Data Perusahaan Konfeksi Goldman Kudus Tahun 2018

Pemimpin yang baik akan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga apa yang telah direncanakan dapat tercapai. Kepemimpinan yang tercermin dalam konfeksi Goldman Kudus dapat dikatakan baik, namun juga dapat dikatakan kurang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih merasa belum puas dan mengeluh dengan cara kerja pemimpin dalam memberikan kebijakan serta arahan kepada para karyawan. Sedangkan dikatakan baik karena pemimpin tidak membedakan antara bawahan dan atasan, semua dianggap sama, sehingga pemimpin berusaha untuk mengayomi para karyawan agar tidak menimbulkan suatu kesenjangan sosial dalam kinerja karyawan.

Akan tetapi, motivasi yang diberikan kepada para karyawan belum dapat dikatakan baik karena pemimpin di konfeksi Goldman Kudus kurang begitu memberikan motivasi kepada karyawan apabila tidak mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. Bukan hanya itu, terkadang motivasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dirasa masih kurang maksimal, sebagai contoh motivasi finansial yaitu memberikan bonus

kepada para karyawan masih belum sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dari masing-masing individu karyawan kepada perusahaan. Sedangkan motivasi non finansial yaitu kurangnya waktu luang yang diberikan untuk berlibur atau mengajak para karyawan berlibur bersama, dirasa belum sesuai dengan apa yang telah dikorbankan para karyawan kepada perusahaan, sehingga para karyawan terkadang merasa jenuh dan bosan.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Dalam hasil penelitiannya Christilia O. Posuma menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Yusuf Agung Trilaksono yang menyatakan bahwa hubungan kompensasi dan kinerja tidak berpengaruh.¹⁶

Hasil penelitian Kiki menyatakan bahwa kinerja secara positif signifikan dipengaruhi oleh motivasi.¹⁷ Tetapi hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Brahmasari dan Suprayetno, dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.¹⁸ Kemudian dalam penelitian Harjoni, diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan

¹⁵ Cristilia O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi, dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado", *Jurnal*, Vol. 1 No. 4 (2013): 646. Diakses pada tanggal 03 Desember 2018, melalui <http://repository.unmuhjember.ac.id.>PDF>.

¹⁶ Hera Rahmatin Barokah, "Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar", *Thesis*, Universitas Pasundan, (2016): 1. Diakses pada tanggal 23 September 2018, melalui repository.unpas.ac.id.PDF.

¹⁷ Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang", *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1 No. 2 (2015): 43. Diakses pada tanggal 23 September 2019, melalui <http://jurnal.radenfatah.ac.id>.

¹⁸ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada Pei Hei Internasional Wiratama Indonesia)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10 (2008): 124. Diakses pada tanggal 03 Desember 2018, melalui <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039>.

signifikan terhadap kinerja.¹⁹ Namun, hasil berbeda didapat dari penelitian Christilia O. Posuma yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.²⁰

Penelitian ini berusaha untuk memperluas dan meneliti kembali penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan konfeksi Goldman Kudus. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Konfeksi Goldman Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di konfeksi Goldman Kudus?
2. Bagaimana pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di konfeksi Goldman Kudus?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di konfeksi Goldman Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah di atas, maka disini terdapat tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di konfeksi Goldman Kudus.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di konfeksi Goldman Kudus.

¹⁹ Harjoni Desky, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8 No. 2, (2014): 459. Diakses pada tanggal 23 September 2018, melalui <http://inferensi.iainsalatiga.ac.id/index.php/infensi/article/view/182>.

²⁰ Cristilia O. Posuma, “Kompetensi, Kompensasi, dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado”, *Jurnal*, Vol. 1 No. 4 (2013): 646.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di konfeksi Goldman Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang ekonomi khususnya mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan masukan bagi konfeksi Goldman Kudus dalam meningkatkan kinerja karyawannya terutama dengan menggunakan kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu visi dan misi perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang penulis susun:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota bimbingan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman pengantar, halaman abstrak, dan halaman daftar isi.

2. Bagian isi, meliputi:

Pada bagian ini memuat garis besar terdiri lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi pengertian kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, analisis data perhitungan yang diperoleh dalam penelitian sehingga didapat hasilnya, yang kemudian dilakukan pembahasan terhadap hasil yang didapat guna mendapatkan kesimpulan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan berisi saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, olah data analisis statistik, daftar riwayat hidup penulis dan dokumen yang mendukung dari penelitian.