

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Panjaitan (2018) Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kinerja perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan.

Handayani (2018) Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja

karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan. Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Panjaitan (2018) menyatakan bahwa Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan, Karena tingginya produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian

perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Salah satunya badan usaha penopang ekonomi rakyat Indonesia adalah koperasi. Kata koperasi diambil dari bahasa Inggris, yakni cooperation yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti kerja sama. Menurut UU No 25 tahun 1992, koperasi dapat diartikan sebagai sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan. Sementara itu, menurut bapak proklamator kita, Mohammad Hatta yang sekaligus menjadi bapak koperasi, koperasi adalah suatu jenis badan usaha bersama yang menggunakan asas kekeluargaan dan gotong royong.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami permasalahan produktivitas kerja yaitu Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah . Perusahaan ini adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi ini adalah satu satunya koperasi yang terletak di seputih raman Lampung Tengah. Perusahaan ini memiliki 44 karyawan diberbagai bidangnya.

Tabel 1.1
Data Karyawan Perusahaan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih
Raman Lampung Tengah Tahun 2021

Jabatan	Jumlah Karyawan
Pengawas	2
Manager	1
Administrasi	4
Keuangan	4
Marketing	33
Jumlah	44

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2022

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dijelaskan struktur organisasi perusahaan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung. Perusahaan memiliki 2 orang pengawas, 1 orang manager yang memiliki tugas mengatur dan mengelola atau mengontrol seluruh aktivitas kantor, 2 orang administrasi bertugas untuk pembuatan laporan, 2 orang Keuangan yang memiliki tugas mengkordinasikan kompensasi karyawan dan 33 Orang Marketing yang bertugas memasarkan koperasi.

Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah lahir berawal dari pemikiran kepala desa seputih raman pada tahun 1995 dan menjelaskan bahwa setiap manusia pasti membutuhkan kesejahteraan hidup, dalam hal ini kebutuhan ekonomi untuk menunjang kebutuhan hidup. seperti kebutuhan rumah tangga, pendidikan dan lain-lain. untuk memenuhi kebutuhan tersebut mengadakan barang-barang kebutuhan rumah tangga untuk diperjualbelikan, selain itu juga ada yang mengusulkan untuk mengadakan tabungan.

Visi Dan Misi Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung yaitu visinya adalah Menjadi koperasi yang amanah dengan tujuan memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan warga seputih raman umumnya dengan sistem pengelolaan usaha yang maju, mandiri dan berdaya saing berbasis ekonomi dan edukasi, dan memiliki misi sebagai berikut :

- a. Mengembangkan dan meningkatkan potensi ekonomi anggota berbasis ekonomi dan edukasi
- b. Mengembangkan dan meningkatkan potensi ekonomi anggota berbasis sumber daya lokal
- c. Menghasilkan produk pertanian dan olahannya yang berkualitas, berdaya saing tinggi dan berwawasan lingkungan.
- d. Menyediakan peralatan dan bahan-bahan yang dibutuhkan anggota
- e. Menampung hasil produksi anggota yang selanjutnya dilakukan penyempurnaan dan mendistribusikannya.

Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti marketing pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dengan jumlah marketing sebanyak 33 karyawan. Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah memiliki tugas mencari konsumen yang ingin menggunakan jasa perusahaan. Produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu.. Berikut ini Data Target dan Pencapaian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2021

Tabel 1.2

Data Target Pinjaman dan Pencapaian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2021

Bulan	Target	Realiasi Rata Rata Pencapaian	Persentase
Januari	Rp. 125.000.000	Rp. 100.000.000	67%
Februari	Rp. 125.000.000	Rp. 95.000.000	52%
Maret	Rp. 125.000.000	Rp. 62.000.000	50%
April	Rp. 125.000.000	Rp. 150.000.000	102%
Mei	Rp. 125.000.000	Rp. 110.000.000	88%
Juni	Rp. 125.000.000	Rp. 127.000.000	101%
Juli	Rp. 125.000.000	Rp. 102.000.000	82%
Agustus	Rp. 125.000.000	Rp. 90.000.000	72%
September	Rp. 125.000.000	Rp. 93.000.000	73%
Oktober	Rp. 125.000.000	Rp. 66.000.000	52%
November	Rp. 125.000.000	Rp. 44.000.000	35%
Desember	Rp. 125.000.000	Rp. 69.000.000	55%
Total	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.108.000.000	74%

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2022

Tabel 1.2 menjelaskan terkait produktivitas marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah tahun 2021. Pada bulan April Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling tinggi yaitu sebanyak Rp.150.000.000 dengan persentase 102%, Hal tersebut sangat baik untuk kemajuan perusahaan dikarenakan melebihi target yang telah diberikan perusahaan. Pada bulan November Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling rendah yaitu Rp. 44.000.000 dengan persentase 35% Hal tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada marketing dikarenakan pencapaian penjualan marketing yang memenuhi target hanya terjadi di bulan februari dan juni saja dan 10 bulan lainnya tidak memenuhi target pencapaian yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasikan dengan baik. Berikut ini data target nasabah Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Administrasi terkait permasalahan produktivitas karyawan marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah , Administrasi menjelaskan marketing tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan, yang di indikasikan dengan kurangnya kemampuan marketing dalam melaksanakan pekerjaan, tidak adanya keinginan marketing dalam meningkatkan pencapaian target, kurang semangatnya marketing dalam berkerja guna pencapaian target yang ditentukan perusahaan terlihat dari banyak marketing yang melanggar aturan perusahaan seperti marketing kurang disiplin dan mulai malas malasan dalam berkerja dan juga kurang semangat marketing. Mengingat marketing adalah jantung sebuah perusahaan penjualan, perusahaan harus memaksimalkan kinerja para Marketingnya agar tercapainya target yang ditentukan perusahaan, jika Marketing terus menurun

tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Permasalahan produktivitas kerja yang dihadapi Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ini harus mencari solusi terkait permasalahan tersebut, sehingga karyawan dapat kembali produktif dan lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan kompensasi. Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan.

Variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu organisasi. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan. Menurut Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah adalah kurangnya dukungan

atasan khususnya untuk marketing baru merasa kesulitan karena kurangnya arahan dari atasan maupun sesama marketing terlihat dari banyak marketing yang kurang paham cara berkomunikasi yang memikat calon costumernya dan juga marketing kurang memahami jelas struktur tugasnya, kerjasama dan komunikasi antara marketing juga tidak terjalin dengan baik sehingga sesama marketing tidak dapat tolong menolong ketika mengalami sebuah permasalahan. Masalah lingkungan kerja non fisik pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

Selain variabel lingkungan kerja non fisik, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan Kompensasi finansial langsung tidak langsung dapat berupa bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan). Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Tabel 1.3
Gaji Karyawan Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman
Lampung Tengah Tahun 2021

Gaji Marketing	UMR
Rp. 2.000.000	Rp. 2.440.000

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun, 2022

Tabel 1.3 Menjelaskan Gaji Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah, data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh marketing masih dibawah UMR yang berlaku di regional Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah adalah gaji yang diterima ketika mencapai target perusahaan belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah kota di tahun 2021 serta marketing merasa pola insentif yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan (dalam segi nominal pembayaran) yaitu pola insentif yang diberikan dinilai sangat rendah dan tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka dan sering sekali terjadi keterlambatan pembayaran insentif marketing tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Masalah kompensasi finansial pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pada marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah dikarenakan jika kompensasi finansial yang diterima para Marketing tidak sesuai dengan harapan mereka, maka mereka tidak semangat dalam berkerja.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Namun sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karyawan dengan menguji dengan variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING KOPERASI TRI DHARMA ARTHA SEPUTIH RAMAN LAMPUNG TENGAH”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ?
2. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berjumlah 33 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah yang berlokasi di seputih rahman lampung tengah.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2022 sampai dengan selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan produktivitas kerja Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja , Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan

1.5.2 Bagi Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah .

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN