

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengadilan merupakan benteng terakhir tempat mencari keadilan. Menurut filosofinya, dalam urusan mengadili perkara hakim sebagai penyelenggara lembaga pengadilan, sering disebut sebagai “Wakil Tuhan Di Dunia”. Bukan berarti hakim sama dengan Tuhan, tetapi ketika memutus perkara, hakim wajib mengawali putusannya dengan irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Artinya, putusan hakim harus berazaskan keadilan dan kebenaran, yang kelak wajib dipertanggung jawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu, lembaga pengadilan, hakim dan putusannya, harus bermartabat, berwibawa, dihargai, dihormati dan dipatuhi semua pihak. Perlunya mengangkat kehormatan pengadilan, hakim dan hasil putusannya, bertujuan untuk memenuhi harapan masyarakat pencari keadilan (Justitia), agar penyelenggaraan proses peradilan dan sidang di pengadilan, dilaksanakan dengan baik, aman, nyaman dan tanpa gangguan dari pihak manapun, agar masyarakat terlayani secara baik, tepat waktu dan segera mendapatkan kepastian hukum.

Dalam hal itu, tentunya tidak luput dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu instansi peradilan. Peranan sumber daya manusia bagi instansi tidak hanya tercermin dari hasil kuantitas pekerjaan pegawai, tetapi juga kualitas pekerjaan yang dilakukan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manusia merupakan salah satu unsur berkepentingan dalam sebuah instansi. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, sebuah instansi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah instansi yang

berdiri. Oleh karena itu hendaknya instansi memberikan arahan yang positif demi tercapainya visi misi serta tujuan yang diinginkan. (Meidita, 2019)

Kinerja yang dihasilkan pegawai pun sangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan tujuan instansi mengingat pentingnya pegawai di kantor. Menurut (Nabawi Rizal, 2019) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Mengenai pelaksanaan tugas pegawai, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Kinerja mempunyai arti penting bagi para pegawai, oleh karena adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasannya. Disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja ini, para pegawai yang berprestasi akan dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Penilaian kinerja yang efektif dan adil akan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja pegawai. (Kurniawan & Yani, 2019)

Penulis melakukan penelitian ini di salah satu Instansi yakni Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Seperti yang diketahui, Pengadilan Negeri Blambangan Umpu merupakan sebuah lembaga peradilan di lingkungan Peradilan Umum yang berkedudukan di ibu kota ataupun kabupaten. Pengadilan ini sendiri diresmikan pada tanggal 4 Desember 2004 oleh ketua Mahkamah Agung RI, Bapak Prof. Dr. H. Bagir Manan, Sh. MCL. Pengadilan Negeri Blambangan Umpu terletak di Jl. Raden Jambat No. 65 Kecamatan Blambangan Umpu, kabupaten Way Kanan, yang berjarak sekitar 5 kilometer dari Pengadilan Agama Blambangan Umpu. Pada saat ini, Pengadilan Negeri Blambangan Umpu memiliki 61 Pegawai, baik PNS maupun Honorer, diketuai oleh Bapak M. Isma'il Hamid, S.H.,M.H yang telah menjabat dalam beberapa waktu terakhir. Dalam hal ini, Pengadilan Negeri berfungsi untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan sebuah perkara pidana dan perdata bagi rakyat yang mencari keadilan pada umumnya. Dalam

sebuah instansi haruslah didukung sumber daya manusia yang cakap, karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan kegiatan yang ada di instansi tersebut.

**Tabel 1.1**

**Data Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Tahun 2021**

No	Bagian	Jabatan	Jumlah
1	Ketua	Ketua PN	1
2	Wakil	Wakil Ketua PN	1
3	Hakim	Hakim 1	1
4	Hakim	Hakim 2	1
5	Kesekretariatan	Sekretaris (PNS)	1
6	Panitera	PNS	1
7	Kepaniteraan Hukum	1. Kepaniteraan Muda Hukum 2. Staff (PNS dan Honorer)	1 3 (PNS) 4 (Honorer)
8	Kepaniteraan Pidana	1. Kepaniteraan Muda Pidana 2. Staff (PNS dan Honorer)	1 3 (PNS) 4 (Honorer)
9	Kepaniteraan Perdata	1. Kepaniteraan Muda Perdata 2. Staff (PNS dan Honorer)	1 3 (PNS) 4 (Honorer)
10	Perencanaan, Teknologi Informatika dan Pelaporan (PTIP)	1. Kepala Sub Bagian (PNS) 2. Staff (Honorer)	1 2 (PNS) 3 (Honorer)
11	Umum dan Keuangan	1. Kepala Sub Bagian (PNS) 2. Staff (PNS dan Honorer)	1 3 (PNS) 4 (Honorer)
12	Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana	1. Kepala Sub Bagian (PNS) 2. Staff (Honorer)	1 2 (PNS) 4 (Honorer)
13	Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)	Staff (Honorer)	5
14	Perpustakaan	Staff (Honorer)	3
15	Keamanan	Pamsus (Honorer)	2
<b>Total</b>			<b>61</b>

Sumber: Data Kepegawaian Pengadilan Negeri Blambangan Umpu, Tahun 2022

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan memiliki 28 pegawai PNS

(Pegawai Negeri Sipil) dan 33 pegawai honorer. Pada penelitian ini, penulis lebih memfokuskan terhadap seluruh pegawai honorer yang berjumlah 33 pegawai di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan yang terbagi sesuai dengan bidang atau jabatannya. Untuk lebih mengetahui pegawai perbidang/bagiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai Perbidang/Bagian Pegawai Honorer**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Kepaniteraan Hukum	4
Kepaniteraan pidana	4
Kepaniteraan Perdata	4
Perencanaan, Teknologi Informatika dan Pelaporan	3
Umum dan Keuangan	4
Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana	4
Pelaksanaan Terpadu Satu Pintu	5
Perpustakaan	3
Pamsus	2
<b>Total</b>	<b>33</b>

*Sumber: Data Kepegawaian Pengadilan Negeri Blambangan Umpu, Tahun 2022*

Dari data pegawai diatas, tentunya seluruh bagian memiliki fasilitas kerja yang berguna demi kelancaran kerja pegawainya. Menurut Asri (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan terdapat 3 ruang sidang, yang digunakan untuk mengurus persidangan guna menyelesaikan perkara yang ada. Namun, kurangnya jumlah peralatan yang ada di ruang sidang dan ruang pegawai lainnya, menjadi salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja para pegawainya. Berikut merupakan data fasilitas atau peralatan kerja yang ada di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

**Tabel 1.3**

**Data Peralatan Kerja Pegawai Pengadilan Blambangan Umpu Tahun 2022**

<b>No</b>	<b>Peralatan</b>	<b>Jumlah Yang Tersedia</b>	<b>Jumlah Yang Dibutuhkan</b>	<b>Jumlah Yang Rusak</b>
1	Komputer	11	13	2
2	Laptop	10	13	2
3	Scanner	2	4	0
4	Palu Sidang	2	3	0
5	Mic Sidang	4	6	0
6	AC	13	16	3
7	CCTV	6	8	1
8	Mesin Fotocopy	2	3	0
9	Printer	5	8	1

*Sumber: Data Umum dan Keuangan Pengadilan Negeri Blambangan Umpu, Tahun 2022*

Dari tabel 1.3 diatas mengenai data peralatan kerja yang ada di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, dapat dilihat bahwa data tersebut menunjukkan masih belum terpenuhinya peralatan yang dibutuhkan baik di ruang sidang maupun di ruang pegawai lainnya.

Jika dikaitkan dengan indikator fasilitas kerja menurut Asri (2017) yang ada, fasilitas kerja yang ada di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan masih dapat dikatakan belum sesuai dengan kebutuhan yang ada. Karena dapat dilihat dari tabel 1.3, bahwasannya peralatan yang ada belum tersedia sebagaimana dengan yang dibutuhkan.

Peralatan yang dapat dikatakan minim tersebut juga belum mampu mengoptimalkan hasil kerja para pegawainya. Hal tersebut juga mampu

mempengaruhi hasil kerja pegawainya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Namun, peralatan tersebut juga terbilang mudah dalam penggunaan, walaupun selalu ada hambatan karena persediaan peralatan yang kurang, tetapi seluruh pegawai mengerti dan paham akan fungsi dari tiap peralatan tersebut.

Fasilitas kerja yang sangat dibutuhkan dalam setiap pengerjaan tugas yang diberikan, hendaknya haruslah memadai dan berfungsi dengan baik juga. Jika fasilitas tidak berfungsi dan pegawai merasa fasilitas yang ada belum cukup memadai, tentunya tidak akan mempercepat proses kerja yang dilakukan oleh para pegawai, sehingga pegawai belum cukup memberikan hasil kerja yang maksimal, seperti yang dialami oleh para pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan tersebut.

Di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupten Way Kanan, fasilitas yang sudah dipakai pun tidak ditata dengan benar atau diletakkan sesuai dengan tempat nya. Hal itu juga akan berpengaruh terhadap kelancaran dalam proses pelaksanaan tugas.

Dari wawancara yang dilakukan terhadap pegawai honorer terkait permasalahan mengenai fasilitas kerja tersebut, para pegawai merasa bahwa kurang terpenuhinya kebutuhan fasilitas kerja mereka, seperti adanya alat kerja yang rusak namun tidak diperbaiki secara langsung hingga mengakibatkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja, sesama pegawai harus bergantian menggunakan alat kerja tersebut, hal itu membuat pekerjaan menjadi terlambat dan berdampak kurang semangatnya pegawai dalam berkerja. Hal ini sangat mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja pegawai di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dan menjadi indikasi mengenai kinerja pegawai yang belum optimal.

Fasilitas kerja dapat dikatakan baik jika pegawainya bisa bekerja dengan nyaman dan nyaman. Fasilitas yang tidak memadai atau dapat dikatakan tidak baik akan

berdampak pada semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan membuat kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Dalam meningkatkan kinerja, para pegawai honorer tentu melakukan pengukuran kinerja. Penilaian kerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sangat diperlukan, karena dengan adanya kinerja yang maksimal tentunya akan memberikan kepuasan terhadap masyarakat, karena pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu bertugas memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat yang sedang mencari keadilan. Penilaian capaian sasaran kerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Berikut ini data penilaian kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan:

**Tabel 1.4**

**Standar Penilaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu**

No	Standar Penilaian Kinerja Pegawai	Kategori
1	$\geq 91\%$	Sangat Baik
2	76 – 90%	Baik
3	61 – 75%	Cukup
4	51 – 60%	Kurang
5	$\leq 50\%$	Buruk

*Sumber: Data Kepegawaian Pengadilan Negeri Blambangan Umpu, Tahun 2023*

Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan profesional, karena mempunyai tugas dan fungsi untuk melaksanakan sebagian urusan pelayanan pemerintahan, oleh karena itu harus memberikan kinerja yang optimal kepada masyarakat. Akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di kantor

Berdasarkan tabel 1.3 menjelaskan bahwa jika pencapaian pegawai  $\geq 91\%$  maka kinerja pegawai sangat baik, jika 76 - 90% maka kinerja pegawai baik,

jika 61 - 75% maka kinerja pegawai cukup, jika 51 - 60% maka kinerja pegawai kurang dan jika pencapaian pegawai < 50% maka kinerja pegawai tersebut terbilang buruk. Adapun faktor penilaian kinerja di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pencapaian Penilaian Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri**  
**Blambangan Umpu Tahun 2022**

No	Kriteria Penilaian Pengadilan Negeri BBU	Bobot Penilaian Pengadilan Negeri BBU	Bobot Pencapaian Tahun 2022
1	Kuantitas Pekerjaan	25%	18%
2	Kualitas Pekerjaan	20%	11%
3	Ketepatan Waktu	15%	7%
4	Kehadiran	20%	12%
5	Kemampuan Kerja Sama	20%	13%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>61% (Cukup)</b>

*Sumber: Data Kepegawaian Pengadilan Negeri Blambangan Umpu, Tahun 2023*

Berdasarkan data diatas, menjelaskan bahwa kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan pada tahun 2022 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 61%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai pada instansi sehingga berdampak kepada pencapaian pegawai yang masih jauh dari target yang diberikan oleh instansi.

Dapat dilihat dari kuantitas pekerjaannya, masih banyak pegawai honorer yang belum mampu bekerja melebihi target, bahkan belum dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Sebagaimana contoh pengerjaan laporan bulanan yang belum selesai hingga di bulan-bulan berikutnya.

Tidak hanya itu, kualitas pekerjaan yang rendah juga mampu menjadi faktor tidak maksimalnya dalam hasil pengerjaan tugas. Banyaknya kekeliruan dalam penyelesaian tugas pun, membuat tugas yang ada menjadi tidak rapi, sehingga tugas yang ada haruslah di ulang.

Para pegawai yang selalu datang terlambat, pulang tidak sesuai dengan jam kantor, bahkan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline atau batas waktu yang ditentukan pun membuat pencapaian kinerja di tahun 2022 tidak mencapai target. Tingkat absensi yang masih terbilang rendah juga menjadi alasan mengapa tidak maksimal nya kinerja pegawai. Kurangnya kerjasama antar divisi membuat para pegawai kadang merasa kesulitan jika harus mengerjakan tugas besar yang diberikan oleh atasan.

Itu mengapa motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama kurang maksimalnya pegawai dalam bekerja. Motivasi menurut (Utamaningsih, 2017) adalah suatu alasan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pada keadaan dan waktu tertentu. Dimana alasan pendorong tersebut muncul saat seseorang memiliki kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itulah yang mampu mendorong seseorang memiliki sebuah motivasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara Kasubag Kepegawaian menyatakan pegawai honorer kurang memiliki semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai honorer, gaji yang rendah dan terlambat diberikan, status yang belum jelas, serta kabar akan diadakannya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) bahkan penghapusan tenaga honorer, membuat seluruh pegawai honorer yang bekerja di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan diliputi rasa was-was dan takut.

Dari pemaparan di atas mengenai fasilitas kerja dan motivasi kerja di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan terbilang masih minim. Permasalahan tersebut menjadikan pekerjaan pegawai di instansi tersebut kurang maksimal serta kurang efektif dan efisien (terhambat).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, fasilitas kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang penting terhadap kinerja pegawai, khususnya bagian tenaga honorer. Sehingga nantinya dapat dilihat apakah fasilitas kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer tersebut. Oleh karena itu, fasilitas kerja dan motivasi kerja sangat menarik untuk dikaji agar Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan mampu mempertahankan dan memperbaiki kinerja para pegawai honorernya. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan?
3. Apakah fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian dilaksanakan di Pengadilan Negeri Blambangan Umpu yang beralamat di Jl. Raden Jambat No.65, Blambangan Umpu, Kabupaten Way Kanan, Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Tempat**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai Februari 2023.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja dalam manajemen sumber daya manusia.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.
2. Untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.
3. Untuk mengukur besarnya pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan penegasan dan harapan peneliti, tentang hasil yang didapatkan dalam penelitian memberi manfaat atau kegunaan secara akademik dan praktis. Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar memberikan manfaat antara lain:

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Menambah pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan kinerja melalui

sarana pendukung dan motivasi kerja terhadap kinerja seorang pegawai di suatu lembaga, serta dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama dibangku perkuliahan.

### **1.5.2 Bagi Pengadilan Negeri Blambangan Umpu**

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan peningkatan kinerja melalui fasilitas kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Negeri Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

### **1.5.3 Bagi IIB Darmajaya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh peneliti dengan tiap bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab dua berisi landasan teori yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab tiga ini mencakup metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, serta pengujian hipotesis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab empat berisi mengenai hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab V berisi mengenai kesimpulan dan saran dari hasil analisis yang diperoleh berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya harus dilakukan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi pada saat penelitian skripsi.

**LAMPIRAN**

Berisi dokumen tambahan, baik berupa data-data, maupun berupa gambar, seperti foto.