

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis baik yang tingkat nasional atau internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pelatihan kerja yang potensial, serta memotivasi karyawan. Perusahaan berusaha mencari dan melatih karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan Sumber Daya Manusia yang mampu bersaing. Sumber Daya Manusia inilah yang akan menjadi aset terpenting untuk perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah aset terpenting yang dimiliki sebuah perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya tercermin dari hasil kuantitas kerja Karyawan, tetapi juga kualitas kerja yang dilakukan. Orang perseorangan yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau lembaga dan biasa disebut pegawai, buruh, karyawan, dan sebagainya. Pada hakikatnya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan cara menjual tenaganya (fisik dan mental) kepada suatu perusahaan dan mendapat imbalan sesuai dengan kesepakatan. Dalam perusahaan karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dan menjadi penilaian kinerja itu sendiri, oleh karena itu pencapaian dan keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya yaitu karyawan perusahaan itu sendiri.

Penilaian kinerja mengukur keterampilan seperti kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan lintas disiplin, berkontribusi pada pekerjaan kelompok, dan mengembangkan rencana tindakan ketika dihadapkan dengan situasi baru. Penilaian dapat membantu pihak manajemen mengidentifikasi apakah pekerjaannya membuat kemajuan dan penyesuaian apa yang harus dilakukan pada standar perusahaan untuk memastikan para karyawan efektif dalam kinerja mereka. Manajer dapat memutuskan untuk menggunakan penilaian kinerja diagnostik sebelum memulai proyek baru untuk mendapatkan perspektif mengenai tingkat pengetahuan pekerja saat ini mengenai suatu topik dan memberikan penilaian lagi di akhir proyek kerja untuk memahami apakah aktivitas dari waktu ke waktu bermanfaat bagi seluruh aspek pekerjaan.

Menurut (Esthi and Marwah 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu, seperti standar hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama. Kinerja artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Budiasa I Komang (2021)). Kinerja karyawan adalah tingkatan para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan.

Penulis melakukan penelitian ini di perusahaan distributor alat alat berat merupakan kantor United Tractors pemasok / penjual alat berat di Kota Bandar Lampung. Melayani penjualan mesin kontruksi dan alat berat seperti bulldozer, excavator, crane, diesel hammer, dump truck, rigid frame truck dan lainnya. United Tractors juga memiliki usaha bergerak dibidang pertambangan emas, batu bara dan industri energi. Serta penyediaan pelayanan purna jurnal baik berupa Sparepart maupun servis dengan cabang cabang yang terbesar di seluruh Indonesia PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung. United Tractors merupakan anak usaha dari PT. Astra Internasional Tbk (ASTRA). Satu-satunya cabang yang di Lampung, Yang berada di Bandar Lampung. PT. United Traktor Tbk Cabang Lampung memiliki 30 orang karyawan.

PT. United Tractors Tbk (UT) yang dikenal sebagai distributor alat berat terbesar di Indonesia telah berdiri sejak tahun 1972. Saat ini UT telah berkembang dan memiliki enam pilar bisnis, yaitu Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan, Pertambangan Batubara, Pertambangan Emas, Industri Konstruksi dan Energi. Sebagai kontribusi UT terhadap pencapaian Sasaran Pembangunan Berkelanjutan (SDGS), UT secara konsisten melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menjunjung tinggi keberlanjutan.

PT. United Tractors salah satu grup usaha terbesar dan terkemuka di Indonesia dengan jaringan layanan menjangkau berbagai industri dan sektor. Sejak September 1989, United Tractors telah menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya di bursa efek Indonesia (dahulu bursa efek Jakarta dan bursa efek Surabaya). Hingga kini Astra memiliki 59,5% Saham United Tractors, dengan sisa saham dimiliki oleh publik. Saat ini Unita Traktor telah berkembang dan menjadi salah satu permainan utama di sektor dan industri dalam negeri.

Berdasarkan hasil Kuesioner pada karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung mengenai kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung menerangkan bahwa kualitas kerja telah baik di mana karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan dengan baik sesuai pekerjaan yang dilakukan masing masing unit kerja dan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan. Namun memang ada berapa area kerja yang masih dibawah standar.

Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung selalu melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Semua karyawan harus dapat meningkatkan kualitas kerja mereka dengan mengikuti Pelatihan, agar dapat mengembangkan pengetahuan dalam keterampilan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Tentu saja dengan target-target di PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung tersebut dapat diselesaikan dan tujuan akan dicapai sesuai target itu sendiri. Berikut adalah data-data yang dapat menggambarkan keadaan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung**

<b>Divisi</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Divisi Servis	Staff	12
Divisi Administrasi	Staff	11
Divisi Spare Part	Staff	6
Divisi Businnes Consultan	Staff	1
Total Karyawan		30

*(Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang Lampung, 2023).*

Pada Tabel 1.1 menjelaskan bahwa data karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung yaitu terdapat, 12 orang pada divisi servis, 11 orang pada divisi administrasi, 6 orang pada divisi spare part, dan 1 orang pada divisi *business consultan*.

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung**

NO	Divisi	Area Kinerja	Standar	Target	Pecapaian 2022	Keterangan
1	Administrasi	Penguasa sistem dan prosedur Administrasi	3	5	2,90	dibawah Standar
		Pengelola sisa Produk/Jasa	3	5	3,05	Sesuai Standar
2	Sparepart	Penguasa informasi Produk	3	5	3,30	Sesuai Standar
		Pemeliharaan Barang milik Pengusaha	3	5	2,85	Dibawah Standar
3	Service	Tanggung jawab atas kesalahan	3	5	3,02	Sesuai Standar
		Ketepatan waktu kerja	3	5	2,90	Dibawah Standar
4	Bussines Consultant	Kemampuan Negosiasi	3	5	3,15	Sesuai Standar
		Perencanaan program kerja	3	5	3,18	Sesuai Standar

*(Sumber: PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung, 2022.)*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. United Stractors Tbk cabang Bandar Lampung pada Divisi Administrasi, penguasa sistem dan prosedur administrasi tahun 2022 pencapaian 2,90 dengan keterangan dibawah standar dan pengelolaan sisa produk/ jasa tahun 2022 pencapaian 3,05 dengan keterangan sesuai setandar. Divisi Sparepart, penguasaan informasi produk tahun 2022 pencapaian 3,30 dengan keterangan sesuai standar dan pemeliharaan barang milik pengusaha tahun 2022 pencapaian 2,85 dengan keterangan dibawah standar. Untuk Divisi Service, tanggung jawab atas kesalahan tahun 2022 pencapaian 3,02 dengan keterangan sesuai standar dan ketepatan waktu kerja tahun 2022 pencapaian 2,90 dengan keterangan dibawah standar. Sedangkan Divisi *Bussines Consultant*, kemampuan negosiasi tahun 2022 pencapaian 3,15 dengan keterangan sesuai standar dan perencanaan program kerja tahun 2022 pencapaian 3,18 dengan keterangan sesuai standar.

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2022 ada tiga Area Kerja memiliki nilai skala di bawah tiga dengan keterangan di bawah standar. Dan semua Divisi belum bisa dikatakan sesuai target. Pada tabel 1.2 mengenai pemeliharaan barang milik perusahaan PT. United Tractor Tbk Cabang Lampung memiliki nilai pencapaian terendah dalam kurun waktu 2022, Hal ini menunjukkan kinerja karyawan berdasarkan indikator pemeliharaan barang milik perusahaan tidak mencapai hasil-hasil yang baik dan tidak sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang ditemukan di lapangan, ketiga pokok masalah tersebut didasari kurangnya pelatihan dan pengembangan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis. Berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti menyimpulkan fenomena-fenomena tersebut didasari oleh pelatihan dan motivasi kerja.

Cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Subroto 2019) Pelatihan (training) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

Pelatihan (training) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sedang dihadapi karyawan. Pelatihan adalah sarana aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan pekerja agar sesuai dengan bidang pekerjaan. Putri Ardika & Stuidiro Achmad (2022: 43). Dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3

## Bentuk Pelatihan Bentuk Pelatihan Kerja Para Karyawan

## PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung

No	Tanggal Pelaksana	Materi	Metode	Tujuan	Peserta	Instruktur
1	28-31 Agustus 2023 di markas United Tractors di Cakung, Jakarta Timur  pukul (08.00 - 17.00)	1. <i>Social Learning</i> meliputi platformn kolaborasi, <i>coaching</i> , <i>mentoring</i> dan <i>counselng</i> .  2. <i>On-The-Job Experience</i> , Rotasi, Promosi, Observasi, <i>Shadowing</i> , <i>Project</i> dan Penugasan Lintas Fungsi.	1. Mereka diperkenalkan dengan UT School, instrukturinya, serta tujuan pelatihan. Setelah itu langsung <i>pre-test</i> untuk mengukur pengenalan mereka dengan alat berat  2. Peserta pelatihan belajar pengetahuan umum buldoser dan ekskavator. “Ini berlanjut di hari kedua, sekaligus tentang pentingnya perawatan alat berat, termasuk mengenal oli, pemeriksaan harian, hingga prosedur perawatan.  3. Diperkenalkan dengan lembar kerja pemeriksaan, dilanjutkan dengan praktik yang berhadapan langsung dengan buldoser dan ekskavator di bengkel kerja.  4. Peserta kembali mengulang materi yang telah dipelajari selama tiga hari, <i>post-test</i> teori, kemudian <i>post-test</i> praktik di bengkel kerja.	Melatih karyawan untuk mendapatkan pembekalan serta ilmu, dan mendapatkan sertifikat yang berguna untuk karyawan.	20 Karyawan Baru PT. United Tractors	Djoko Sujono

(Sumber: PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung, 2023.)



Pada Tabel 1.3 diatas masing-masing katagori mempunyai sasaran pengajaran sikap konsep dan pengetahuan dan atau keterampilan utama yang berbeda. Dalam pemilihan teknik tertentu untuk digunakan pada perogram pelatihan dan pengembangan, ada beberapa trade offs. Ini berarti tidak ada satu teknik yang selalu baik, metode tergantung pada sejauh mana suatu teknik memenuhi faktor. Yang berarti dari pelatihan diatas belum tentu karyawan langsung bisa atau paham tentang pelatihan yang diajarkan. Apa lagi masa pelatihan hanya empat hari berlangsung. Yang dimana karyawan harus terbiasa.

Selain pelatihan, hal yang terpenting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan seorang dorongan yang dimiliki individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan- tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan berkaitan dengan suatu pekerjaan. (Napitupulu 2019).

Menurut (Iriantini, Dwi Bhakti, Budiyanto 2021) Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan dari luar diri seseorang untuk mau melaksanakan sesuatu. Motivasi menggambarkan bagaimana mendorong semangat kerja karyawan, sehingga karyawan mau bekerja dengan maksimal dan memberikan segala keterampilan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia sangat membutuhkan motivasi dalam menjalankan organisasi, Masalah motivasi yang sering dialami dimana motivasi adalah kondisi yang perlu untuk individu untuk memulai apapun tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan hasil Kuesioner dengan beberapa Karyawan PT. United Tractors Tbk cabang lampung yang berisi tentang Motivasi kerja. Menunjukkan bahwa karyawan yang berkualitas dapat memiliki kesempatan untuk promosi, dan diakui oleh atasan. Memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan mematuhi semua aturan yang ada di perusahaan, dan dapat memajukan perusahaan.

Masalah Motivasi dalam perusahaan harus menjadi hal penting yang harus diperhatikan, dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan. Tanpa adanya SDM dalam perusahaan, akan menurunkan kualitas. Untuk itu perusahaan harus memerhatikan karyawan merasa nyaman dan kebutuhan terpenuhi. Diharapkan motivasi akan terus terjaga untuk mencapai tujuan yang sama sesuai visi misi PT. United Tractors Tbk cabang lampung.

Fenomena yang terjadi diperusahaan adalah tidak dapat berkerja sama dengan baik dengan tim dalam melakukan tugasnya. Susahnya untuk mendapatkan promosi/ naik jabatan. Sehingga kurangnya motivasi sehingga menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi PT. United Tractors Tbk cabang Lampung belum terjalin dengan baik. Karena hal tersebut menjadi hal yang sangat penting yang ada dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **”Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors cabang Bandar Lampung.
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT. United Tractors cabang Bandar Lampung.
3. Apakah Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja PT. United Tractors cabang Bandar Lampung.

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. United Tractors cabang Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian Karyawan PT. United Tractors cabang Bandar Lampung adalah Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Jl. ZA. Pagar Alam No.79, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35145.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Adapun ruang lingkup waktu penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal Maret 2022 sampai dengan Agust 2023.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Adapun ruang lingkup ilmu pengetahuan yaitu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors cabang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractor cabang Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat yang terkait dengan sains dalam contoh ini, linguistik atau linguistic disebut sebagai manfaat teoretis. Sebagai informasi baru bagi pembaca dan cendekiawan dalam hal ini.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan membantu saya menyelesaikan gelar sarjana saya dan berfungsi sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut. Juga akan membantu peneliti belajar lebih banyak tentang ilmu sumber daya manusia dan dampak perekrutan dan pelatihan pada kinerja karyawan, yang akan meningkatkan kemampuan untuk melakukan penelitian logis, sistematis, dan ilmiah.

#### 2. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil survei ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi inisiatif-inisiatif yang dapat membantu PT. United Tractors cabang Bandar Lampung. Menjadi tolak ukur untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan yang dicapai.

#### 3. Bagi Intitusi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, kumpulan artikel ilmiah Bandar Lampung, khususnya yang berkaitan PT. United Tractor cabang Bandar Lampung. dengan dampak kinerja karyawan terhadap Pelatihan dan Motivasi.

#### 4. Bagi Masyarakat

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors cabang Bandar Lampung.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Sebuah strategi penulisan dibuat yang memberikan rincian tentang isi dan hal-hal yang dibatasi pada setiap bab untuk memberikan gambaran yang jelas kepada pembaca tentang penelitian yang sedang dilakukan. Proses penulisan makalah ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan ringkasan dari keseluruhan bab, menguraikan latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **1.6.2 BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab II berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian, Grand Theory, variable X1 dan X2 serta variabel Y, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **1.6.3 BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan Teknik untuk sumber data, pengumpulan data, demografi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis, dan pengujian semuanya tercakup dalam bab ini.

### **1.6.4 BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAAN**

umum penjelasan tentang subjek penelitian, diskusi tentang analisis kuantitatif, penjelasan tentang bagaimana hasil harus ditafsirkan, dan informasi tentang cara menangani dan menganalisis data penelitian.

### **1.6.5 BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat rekomendasi bagi pihak yang berkepentingan dan studi tambahan serta temuan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan debat.

#### **1.6.6 DAFTAR PUSAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan tesis.

#### **1.6.7 LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir ataupun flowchart.