

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan dari perusahaan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan saat ini oleh bangsa Indonesia adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia tersebut dapat dihasilkan melalui penyelenggaraan kinerja bermutu. Maju mundurnya suatu kapabilitas dari perusahaan sangat ditentukan oleh pengelolaan manajemen yang teratur. Pada organisasi, karyawan adalah tenaga yang memiliki kemampuan dalam menciptakan keunggulan secara kompetitif. Kualitas dan komitmen dari seorang karyawan merupakan kunci utama keberhasilan sebuah perusahaan.

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu juga mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang memiliki dengan pembinaan terhadap sumberdaya manusia perlu mendapatkan perhatian mengingat peran sumberdaya manusia yang besar dalam satu perusahaan. Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, yang mana perusahaan mengharapkan karyawan yang produktif, maka perusahaan harus lebih memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan MSDM. yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap khususnya di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.

PT Sinar Jaya Inti Mulya adalah Grup Holding Indonesia dengan kegiatan utama di industri minyak sawit yang berdiri dari tahun 1999. PT Sinar Jaya Inti Mulya adalah Grup Holding Indonesia adalah perusahaan agroindustri yang terintegrasi penuh dengan perkebunan kelapa sawit, pabrik kelapa sawit, pabrik penghancur inti sawit dan pabrik manufaktur. SJAI bertindak sebagai produsen dan pedagang minyak sawit mentah dan minyak inti sawit dengan memproduksi benih dan menanam sendiri, mengolah dan memanen lahannya sendiri serta memproses dan memurnikan minyak sawit. SJIM menerapkan *Food Safety Management System* (FSMS) yang mengacu pada Standar GMP + dan Sistem HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) guna mendapatkan izin untuk beroperasi di sektor pakan internasional. SJIM diberikan sertifikat GMP + B2 pada Oktober 2002, dan telah beroperasi di bawah standar GMP + sejak saat itu. SJIM juga telah berhasil memperoleh Sertifikat GMP No. 13 tentang kendali mutu pakan ternak yang akan diekspor ke Den Haag, Belanda. Dan pada Maret 2006, SJIM mendapatkan sertifikat untuk mengekspor pakan ternaknya ke Den Haag. Mengikuti pengakuan yang diterima dari Den Haag, SJIM dianggap sebagai salah satu produsen CPKO terkemuka di Indonesia. Berikut adalah jumlah karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung

No	Bagian	Jabatan	Jumlah
1	<i>Office</i>	Kepala HRD	1
		Asisten HRD	1
		Supervisor	1
2	Administrasi	Kepala Administrasi	1
		Staf	2
3	Pemasaran	Kepala Pemasaran	1
4	Sales	Sales Manajer	4
		Staf	6
5	Analisis	Analisis Produksi	4
6	Operasional	Karyawan Pabrik	32
Total			53

Sumber: PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung (2023).

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa jumlah seluruh karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung sebanyak 53 orang yang terdiri dari bagian *office* sebanyak 3 orang, bagian administrasi sebanyak 3 orang, bagian pemasaran

sebanyak 1 orang, bagian sales sebanyak 10 orang, bagian analisis sebanyak 4 orang dan bagian karyawan pabrik sebanyak 32 orang.

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara *output* yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Peningkatan kualitas dan produktivitas adalah kata kunci (*keywords*) untuk dapat mengejar ketinggalan sehingga mampu bersaing bukan hanya ditataran regional dan nasional, tetapi juga di level global. Peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara terus menerus, baik pada tataran makro maupun mikro, baik ditingkat pusat maupun daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh Chukwuma, Edwin Maduka dan Obiefuna Okafor mengenai produktivitas karyawan di industri manufaktur menyatakan bahwa karyawan adalah asset penting bagi perusahaan yang berpengaruh dalam keberlangsungan perusahaan. Industri manufaktur di Nnewi sulit berkembang karena produktivitas karyawan yang rendah sehingga sulit bersaing (Chukwuma, Edwin Maduka dan Obiefuna Okafor, 2021). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Dirk Willem Te Verde menyatakan bahwa industri garmen di negara Bangladesh dan Kamboja terus berkembang karena selalu memperhatikan dan menjaga produktivitas kerja para karyawannya karena jika produktivitas karyawannya rendah maka akan menimbulkan masalah yang berpengaruh terhadap *market share* (Verde, 2014).

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang kompetitif dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Sutrisno menyebutkan bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya

guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan (Sutrisno, 2019). Menurut Tobamba menyatakan dengan produktivitas yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin (Tobamba, 2023).

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan apabila perusahaan ingin terus berkembang. Permasalahan produktivitas kerja dialami juga di perusahaan PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung yang sedang menghadapi permasalahan internal seperti rendahnya kuantitas hasil produksi dan target dari perusahaan tidak tercapai padahal PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung sudah mempunyai kontrak dengan perusahaan lain yang telah memesan hasil produksi kelapa sawit dari PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung untuk diolah kembali menjadi produk kelapa sawit lainnya, maka dari itu PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung mempunyai tuntutan yang tinggi akan produktivitas kerja para karyawannya. Penilaian produktivitas kerja PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.2
Penilaian produktivitas kerja PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung

No	Interval	Keterangan
1	< 50	Buruk
2	51-60	Kurang
3	61-75	Cukup
4	76-90	Baik
5	91-100	Sangat baik

Sumber: PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian produktivitas kerja PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung dibagi menjadi 5 (lima) kategori yaitu buruk (<50), kurang (51-60), cukup (61-75), baik (76-90) dan sangat baik (91-100).

Berikut Tabel 1.3 yang menunjukkan target dan capaian produksi di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung Tahun 2022.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Data Produksi PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung Tahun 2022

Tahun	Target Produksi (Ton)	Pencapaian Produksi (Ton)	Persentase (%)
2022	18.618.769	10.913.925	58,62%

Sumber: Manajer Produksi PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung (2023)

Dilihat dari Tabel 1.3 rekapitulasi jumlah persentase capaian produksi PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung tahun 2022 hanya mencapai 58,62% dimana jumlah produksi yang dicapai hanya sebanyak 10.913.925 sedangkan target yang ditentukan perusahaan adalah 18.618.769 ton (100%). Hal ini menunjukkan bahwa target perusahaan sebesar 100% tidak tercapai dan jika dibandingkan dengan penilaian produktivitas kerja nilai 58,62% termasuk ke dalam interval 51-60 yang termasuk dalam kategori kurang. Kategori kurang ini berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak maksimal, seharusnya PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung bisa mendapatkan keuntungan yang lebih jika target dari perusahaan dapat terpenuhi.

Hasil wawancara dengan HRD mengenai produktivitas karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja terlihat bahwa kemampuan karyawan pabrik kurang baik, dimana ada beberapa karyawan yang mendapatkan teguran dari pimpinan karena kemampuan kerja karyawan kurang baik tersebut. Hasil kerja karyawan yang dicapai juga masih kurang baik, hal ini terlihat dari hasil kerja yang tidak sesuai standar dan target yang diberikan oleh perusahaan. Semangat kerja karyawan terlihat juga menurun dalam bekerja, hal ini terlihat ada beberapa karyawan yang bermalasan-malasan saat bekerja terutama jika tidak ada pengawasan dari pimpinan. Pengembangan diri karyawan masih kurang baik, dimana selama ini karyawan hanya bekerja sebagai rutinitas saja tanpa memikirkan kenaikan jabatan atau peningkatan kerja di perusahaan. Mutu kerja masih rendah dimana

berdasarkan penilaian oleh perusahaan terlihat tidak ada peningkatan hasil kerja karyawan. Serta efisiensi yang masih rendah dari hasil kerja karyawan, hal ini terlihat pada saat bekerja karyawan banyak menggunakan waktu bekerja untuk istirahat atau berbincang-bincang dengan karyawan lain. Indikator tersebut sesuai dengan teori untuk mengukur produktivitas kerja yang dinyatakan (Sutrisno, 2019)

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor tersebut antara lain *team work* dan profesionalisme kerja. *Team work* (kerjasama tim) mempunyai peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kerjasama tim dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap kerja sama tim yang baik teratur dan kompak sangat diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai hasil yang efektif dan kompetitif. *Team work* (kerjasama tim) merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan (Lawasi dan Triatmanto, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu

menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu (Ningsih, 2021).

Hasil wawancara dengan Kepala HRD PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung diperoleh informasi bahwa kurang baiknya *teamwork* karyawan terhadap organisasi tampak dari permasalahan-permasalahan yang muncul yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan, kurangnya kepercayaan antar karyawan dan kurang baiknya kekompakan anggota karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson yang menyatakan bahwa indikator untuk mengukur *teamwork* adalah kerjasama, kepercayaan dan kekompakan. Pada indikator kerjasama terlihat bahwa kondisi *teamwork* yang kurang baik ini menjadi permasalahan utama terhadap menurunnya produktivitas kerja para karyawan. Hal terlihat karyawan tidak memiliki kemampuan dalam melakukan kerjasama dalam tim, dalam melaksanakan tugas karyawan seringkali saling melempar tanggung jawab dan saling menyalahkan jika terjadi permasalahan. Selain itu banyak karyawan yang tidak profesional dalam menggunakan waktu seperti datang terlambat, tidak segera melakukan pekerjaan saat masuk jam kerja, pulang lebih awal tanpa izin, terlambat dalam membuat berbagai laporan, tidak bersedia hadir saat diadakan rapat dan seringkali karyawan bekerja tanpa mengikuti standar operasional prosedur yang telah dibuat. Pada indikator kepercayaan terlihat bahwa beberapa karyawan yang tidak dapat dipercaya dalam pelaksanaan tugas, sehingga dalam melakukan pekerjaan harus selalu diawasi sehingga pekerjaan dapat berjalan seperti yang diinginkan. Sedangkan pada indikator kekompakan terlihat pada karyawan pabrik sering terjadi kesalahpahaman antara pihak satu dengan pihak yang lainnya. Hasil kerja dari sebuah tim (*team work*) dapat lebih baik daripada jumlah bagiannya (anggota individual). Hal ini dapat saling membantu, dan membuat komunikasi dapat lebih baik sehingga perubahan positif pun dapat terjadi terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Thomas dan Johnson, 2014).

Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan selain kerjasama tim adalah profesionalisme kerja. Profesionalisme kerja merupakan sikap profesional yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan

pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka. Profesionalisme adalah suatu terminologi yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya. Seseorang akan menjadi profesional bila ia memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja dalam bidangnya (Tobamba, 2023).

Hasil penelitian Muharam menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh profesionalisme. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa profesionalisme karyawan PT KTC Coal Mining & Energy Samarinda sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Profesionalisme pegawai merupakan suatu keahlian atau kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Profesionalisme erat kaitannya dengan kemahiran atau keahlian tenaga kerja dalam melaksanakan tugas kerja yang telah dibebankan kepadanya dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi (Muharam, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala HRD PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung dan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung, diperoleh data bahwa pada indikator kemampuan terlihat bahwa karyawan pabrik yang mengalami kesulitan untuk menunjukkan profesionalisme dalam bekerja. Profesionalisme karyawan masih kurang baik, hal ini tergambar atau terlihat dari berbagai keadaan berikut, dimana terdapat karyawan pabrik yang tidak bisa mengoperasikan komputer atau alat produksi yang ada pada bidangnya. Pada indikator kualitas terlihat bahwa beberapa karyawan menunjukkan kualitas pekerjaan yang kurang baik, seperti tidak sesuai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan hasil kerja yang kurang maksimal. Pada indikator sarana dan prasarana juga terlihat masih kurang mendukung kerja karyawan terutama kurangnya sarana dan prasarana pendukung kerja yang ada di pabrik. Pada indikator jumlah sumber daya manusia juga masih kurang, sehingga pada pelaksanaan kerjanya karyawan dituntut untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan pada indikator keandalan terdapat beberapa karyawan pabrik yang tidak ditempatkan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya, sehingga motivasi untuk melakukan pekerjaan

rendah yang ditandai dengan ketidakpatuhan pada aturan dan mengabaikan tugas-tugas yang diberikan dan sebagainya. Pekerjaan menjadi lambat dapat menjadi salah satu indikator rendahnya produktivitas karyawan pabrik. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan profesionalisme karyawan yang masih kurang baik tersebut akan menurunkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan. Hasil wawancara dan observasi ini sesuai dengan pendapat Siagian yang menyatakan indikator profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sumber daya manusia, teknologi informasi dan keandalan (Siagian, 2019).

Berdasarkan uraian masalah di atas latar belakang dan *gap research* di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH *TEAM WORK* DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK DI PT SINAR JAYA INTI MULYA PANJANG BANDAR LAMPUNG**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *team work* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung?
3. Apakah *team work* dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan pabrik di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengaruh *team work* dan profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat atau lokasi penelitian ini Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung di Jalan Soekarno-Hatta No. 17 Panjang Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian dilaksanakan pada Bulan Juni-Juli 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen yang lebih banyak berbicara tentang pengaruh *team work* dan profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan serta karakteristik demografi mengenai usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *team work* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh *team work* dan profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya Panjang Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat membantu bagi perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap produktivitas kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti, sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang Lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang pengaruh *team work* dan profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

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