

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu komponen paling penting dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai kekuatan pendorong di belakang semua tujuan bisnis. Karyawan adalah komponen yang paling penting dalam perusahaan. Tanpa bantuan sumber daya manusia, secanggih apapun teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat berfungsi. Pengelolaan sumber daya manusia, yang melibatkan pemberdayaan dan penggalian potensi karyawan yang ada saat ini agar lebih produktif dalam bekerja, merupakan pondasi bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi untuk terus eksis.

Perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya terhadap perusahaan lain dengan bantuan atau dukungan dari karyawan yang berkinerja baik dan mencapai kesuksesan. Profitabilitas perusahaan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja karyawan dan tim. Hal ini disebut sebagai *job performance* dan akan membantu mencapai hasil kinerja yang tinggi. *Job performance* yaitu perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dan yang dapat dievaluasi dalam hal tingkat kompetensi yang ditunjukkan oleh serangkaian tindakan tertentu.¹

Perilaku karyawan yang berada di bawah kendali mereka menentukan kinerja pekerjaan atau prestasi kerja, bukan hasil (efektivitas), biaya yang terkait dengan memperoleh hasil (produktivitas), hasil yang dapat diperoleh dengan cepat (efisiensi), atau nilai-nilai yang organisasi tempatkan pada tingkat kinerja, efektivitas, produktivitas tertentu, atau efisiensi (utilitas).² Sumber daya yang paling penting bagi setiap perusahaan adalah karyawannya. Mengetahui bahwa perilaku mereka tidak hanya berdampak pada diri mereka sendiri tetapi juga pada kinerja pekerjaan dan keberhasilan organisasi.³ Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja atau mencapai

¹Kyoung Ah Nam dan Sunyoung Park, "Factors Influencing Job Performance: Organizational Learning Culture, Cultural Intelligence, and Transformational Leadership," *Performance Improvement Quarterly* 32, no. 2 (2019): 137–58, <https://doi.org/10.1002/piq.21292>.

²Delon Runtu, Neil Aldrin, dan Netty Merdiaty, "Effect Of Work Ethics On Job Performance With Adversity Quotient As A Mediator," *International Journal of Research in Business and Social Science* 8, no. 5 (2019): 98–103, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.457>.

³Maaz Ud Din et al., "Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance : Mediating Role of Intrinsic Motivation," *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–88.

kinerja yang sangat baik, maka setiap individu akan dimotivasi sebagai sarana keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan perasaan senang dan puas yang timbul dari partisipasi individu dalam kegiatan yang dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut *Self-Determination Theory*, ada tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu: otonomi, keterkaitan, dan kompetensi. Orang merasa lebih bersemangat, memotivasi diri, dan sejahtera ketika ketiga kebutuhan psikologis dasar ini didukung dan dipenuhi dalam lingkungan sosial. Sebaliknya, menggagalkan kebutuhan psikologis dasar ini mengakibatkan penurunan motivasi diri dan peningkatan rasa tidak enak.⁴ Tetapi, aktivitas fisik dapat dimotivasi secara intrinsik, dan sejauh itu, lebih mudah dipertahankan dari waktu ke waktu.⁵

Motivasi intrinsik adalah jenis dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dan bukan dari imbalan eksternal, seperti uang atau nilai yang bagus. Motivasi berasal dari kesenangan yang didapat dari tugas itu sendiri atau dari rasa puas yang didapat dari menyelesaikan atau bahkan mengerjakan tugas.⁶ Tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan terbukti membuat mereka menjadi pekerja yang paling efektif karena mereka menghasilkan hasil yang positif (yaitu kinerja), yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pekerja yang termotivasi cenderung mempengaruhi peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi karyawan.⁷ Motivasi karyawan akan mengarahkan mereka dalam hal tugas-tugas yang mereka lakukan dan etika kerja yang mereka ikuti. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. Sebagaimana yang ditemukan Al-Douri, *et.al*⁸, Nurfaizi & Muafi⁹,

⁴Richard M. Ryan, "Self-determination Theory and Wellbeing," *Social Psychology*, 2009, 1–2.

⁵Richard M Ryan et al., "Self-Determination Theory and Physical Activity: The Dynamics of Motivation in Development and Wellness," *Hellenic Journal of Psychology*, 2009.

⁶Lilis Sulastri, "The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction : A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City , Indonesia," *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 12, no. 4 (2020): 229–38.

⁷Sheeza Merry, Ghazala Noureen, dan Anam Noshaba, "Relationship Between Transformational Leadership Style And University Teachers ' Job Performance As Mediated By Intrinsic Motivation," *Webology* 19, no. 3 (2022): 2774–87.

⁸Jamal Ahmed Al-douri et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation," *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

Saqib, *et.al*¹⁰ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (*job performance*).

Etika kerja Islam dapat meningkatkan efektivitas kerja selain motivasi intrinsik. Etika kerja Islam adalah aspirasi Islam mengenai perilaku individu di tempat kerja. Hal ini mencakup bisnis, dedikasi, kolaborasi, akuntabilitas, hubungan interpersonal, dan daya cipta. Individu yang memelihara ikatan yang erat dengan Tuhan cenderung menunjukkan tingkah laku yang konsisten dengan prinsip-prinsip agama mereka.¹¹ Seseorang yang mempunyai tingkat pemahaman yang kuat tentang etika kerja Islam akan cenderung mengerahkan upaya tambahan dalam pencapaian tujuan bisnis dan melebihi tanggung jawab standar mereka, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Prinsip-prinsip Islam yang tertanam kuat di lingkungan kerja, mempunyai dampak baik kepada perilaku etis karyawan dengan menginspirasi untuk bekerja lebih giat.¹² Al-Douri, *et.al*.¹³ dan Saqib, *et.al*¹⁴ menghasilkan penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islami dengan prestasi kerja. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Nurfaizi & Muafi¹⁵, Menurut temuan penelitiannya, etika kerja Islami tak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

⁹M Iqbal Nurfaizi and Muafi, “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

¹⁰Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, “Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance,” *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

¹¹Kuntarno Noor Aflah et al., “Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction,” *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8, no. 1 (2021): 997–1007, <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>.

¹²M Iqbal Nurfaizi and Muafi, “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

¹³Jamal Ahmed Al-douri et al., “The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

¹⁴Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, “Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance,” *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

¹⁵M Iqbal Nurfaizi and Muafi, “The Impact of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *International Journal of Research in Business & Social Science* 11, no. 3 (2022): 120–29.

Disamping itu, etika kerja Islami juga berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Seperti temuan dari Din, *et.al.*¹⁶, Al-Douri, *et.al.*¹⁷ dan Saqib, *et.al.*¹⁸ hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islami dengan motivasi intrinsik. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Nurfaizi & Muafi¹⁹, hasil penelitiannya menemukan bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh pada motivasi intrinsik.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peran spiritualitas di tempat kerja. Pandangan seseorang tentang tempat kerja mereka dikenal sebagai spiritualitas di tempat kerja, dan hal ini dapat membantu mereka terhubung dengan orang lain, menemukan tujuan hidup, dan memupuk keseimbangan kehidupan kerja antara nilai-nilai pribadi dan organisasi yang mereka wakili.²⁰ Dengan memperhatikan aspek-aspek budaya perusahaan, karyawan dapat mencapai spiritualitas di tempat kerja. Implementasi yang sukses membutuhkan perasaan percaya di tempat kerja dan rasa loyalitas terhadap organisasi berdasarkan visi dan tujuannya, serta kepercayaan terhadap dukungan satu divisi perusahaan.²¹ Perusahaan yang mempunyai karyawan yang mengedepankan nilai-nilai spiritual biasanya memiliki peluang lebih besar untuk pengembangan diri.. Lebih lanjut, diamati bahwa spiritualitas di tempat kerja mengarah pada peningkatan perasaan terhadap orang lain dan bertindak sebagai senjata yang menarik dan mempertahankan karyawan dalam perusahaan.²² Spiritualitas membantu karyawan menyadari arti

¹⁶Maaz Ud Din et al., “Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance : Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics* 4, no. 2 (2019): 676–88.

¹⁷Jamal Ahmed Al-douri et al., “The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance With Mediating Role of Intrinsic Motivation,” *Academy of Strategic Management Journal* 19, no. 2 (2020): 1–11.

¹⁸Muhammad Saqib, Nazia Rafiq, dan Muhammad Asadullah, “Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the relationship between Islamic Work Ethics and Job Performance,” *Journal of Islamic Business and Management* 12, no. 01 (2022): 111–24.

¹⁹M Iqbal Nurfaizi and Muafi: 120–129.

²⁰Suciariani dan Mutiara Sibarani Panggabean, “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi* 10, no. 1 (2023): 96–117.

²¹Suciariani dan Mutiara Sibarani Panggabean, “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi* 10, no. 1 (2023): 96–117.

²²Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, “The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior,” *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38.

sebenarnya dari keberadaan mereka. Perusahaan harus mengembangkan iklim perusahaan yang holistik dan spiritual yang membantu karyawan mewujudkan potensi mereka yang sebenarnya. Nilai-nilai spiritual di tempat kerja mengurangi stres, konflik, dan ketidakhadiran serta meningkatkan kinerja kerja.²³ Penelitian yang dilakukan oleh Kumar²⁴, Risgiyanti *et.al.*²⁵, Nwanzu & Babalola²⁶, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, Umam & Auliya²⁷, menghasilkan penelitian yang mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja tak berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap prestasi kerja, spiritualitas di tempat kerja juga berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Penelitian yang dilakukan oleh Ranasinghe & Samarasinghe²⁸, Suciariani & Panggabean²⁹ hasil penelitiannya menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Penelitian ini juga pada CV yang menekankan nilai-nilai Islami pada perusahaannya, yaitu CV Mubarokfood Cipta Delicia Kudus. CV Mubarokfood Cipta Delicia adalah produsen dodol dan jenang terkemuka di Jawa Tengah. CV Mubarokfood Cipta Delicia terkenal dengan keahliannya dalam memproduksi makanan tradisional jenang Kudus, yang telah diwariskan secara turun-temurun. Pengelolaan Mubarokfood terkait erat dengan pertumbuhannya yang pesat.

²³S. Pavan Kumar, "Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance," *Journal of Engineering Education Transformations* 33 (2020): 137–46.

²⁴S. Pavan Kumar, "Workplace Spirituality as an Antecedent of University Teachers Subjective Well-being: Mediating Role of Job Satisfaction and Job Performance," *Journal of Engineering Education Transformations* 33 (2020): 137–46.

²⁵Risgiyanti, Rini Hidayah, dan Muhammad Fithrayudi T, "The Role Of Workplace Spirituality In Reducing The Negative Impact Of Organizational Cynicism On Job Performance," *Journal of Applied Management (JAM)* 18, no. 4 (2020): 692–703.

²⁶Chiyem Lucky Nwanzu dan Sunday Samson Babalola, "Effect of Workplace Spirituality on Perceived Organizational Support and Job Performance among University Administrative Employees," *Contemporary Management Research* 17, no. 2 (2021): 127–55.

²⁷Moh Rifqi Khairul Umam dan Zakky Fahma Auliya, "Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam," *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 1 (2017): 23–50.

²⁸Vimansha R. Ranasinghe dan Samantha M. Samarasinghe, "The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior," *International Business Research* 12, no. 12 (2019): 29–38, <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n12p29>.

²⁹Suciariani dan Mutiara Sibarani Panggabean, "Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Creativity di Mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment Pada Industri Asuransi di Masa Pandemic Covid 19,".

Perkembangan CV Mubarakfood Cipta Delicia yang berkelanjutan jelas bergantung pada budaya kerja yang berakar pada nilai-nilai Islam dan diimplementasikan dalam organisasi Mubarakfood.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen yang diperhatikan oleh manajemen CV Mubarakfood Cipta Delicia. Metode untuk mengelola karyawan pun sudah terorganisir dan terstruktur dengan baik. Keterampilan kompetensi ratusan karyawan di Mubarakfood selalu ditingkatkan. Semua karyawan CV Mubarakfood Cipta Delicia diharuskan untuk mematuhi standar untuk menjadi kreatif, inovatif, profesional dan amanah untuk memenuhi salah satu misi perusahaan. Untuk mencapai misi tersebut, pola dan sistem perekrutan karyawan dikembangkan, terutama bagi mereka yang menduduki posisi atau memiliki keahlian di bidang strategis. Selain itu, upaya-upaya dilakukan untuk mengalokasikan sumber daya manusia yang selaras dengan keahlian mereka dan prinsip manajemen “*the right man in the right place*”, yang berarti menempatkan karyawan berdasarkan pengalaman, keahlian, dan kapasitas mereka. Efektivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan mengikuti prinsip-prinsip ini.³⁰ Selain itu, “*semangat kebersamaan, bersama meraih sukses*” adalah salah satu slogan CV Mubarakfood Cipta Delicia. Slogan ini dikembangkan dengan tujuan agar setiap karyawan dapat berfungsi sebagai tim yang efektif yang bekerja sama dengan baik untuk mencapai kesuksesan.³¹

Dari penjelasan di atas, terlihat jelas bahwa terdapat celah penelitian pada penelitian-penelitian sebelumnya, sebagai akibat dari temuan atau hasil yang berbeda. Kesenjangan yang ada dalam penelitian ini terkait perbedaan hasil antara hubungan *islamic work ethic* dan *workplace spirituality* terhadap *job performance*. Penelitian ini menambahkan variabel *intrinsic motivation* sebagai mediasi *islamic work ethic* dan *workplace spirituality* terhadap *job performance*, karena hubungan tersebut masih terbatas. Disamping itu, penelitian ini lebih berfokus untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan performa kerja melalui perspektif nilai-nilai Islam dalam konteks spiritualitas di tempat kerja yaitu di CV Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. Kebijakan CV Mubarakfood Cipta Delicia dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan lebih mengutamakan penanaman nilai-nilai spiritual pada setiap karyawannya, berbeda dengan perusahaan

³⁰Mubarakfood Cipta Delicia, “Perjalanan Perusahaan,” <https://doi.org/https://mubarakfood.co.id/perjalanan-perusahaan/>.

³¹Mubarakfood Cipta Delicia, “Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan,” <https://doi.org/https://mubarakfood.co.id/visi-misi-dan-tujuan-perusahaan/>.

pada umumnya yang menggunakan teori dan manajemen konvensional yang sudah mapan, tanpa latar belakang agama untuk kemajuan perusahaan. Maka dari itu, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Workplace Spirituality* Terhadap *Job Performance* Dimediasi *Intrinsic Motivation* (Studi Karyawan CV Mubarakfood Cipta Delicia Kudus)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *islamic work ethic* terhadap *intrinsic motivation*?
2. Apakah ada pengaruh *workplace spirituality* terhadap *intrinsic motivation*?
3. Apakah ada pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *job performance*?
4. Apakah ada pengaruh *islamic work ethic* terhadap *job performance*?
5. Apakah ada pengaruh *workplace spirituality* terhadap *job performance*?
6. Apakah ada pengaruh *islamic work ethic* terhadap *job performance* dimediasi *intrinsic motivation*?
7. Apakah ada pengaruh *workplace spirituality* terhadap *job performance* dimediasi *intrinsic motivation*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *islamic work ethic* terhadap *intrinsic motivation*.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *workplace spirituality* terhadap *intrinsic motivation*.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *job performance*.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh *islamic work ethic* terhadap *job performance*.
5. Untuk menguji secara empiris pengaruh *workplace spirituality* terhadap *job performance*.
6. Untuk menguji secara empiris pengaruh *islamic work ethic* terhadap *job performance* dimediasi *intrinsic motivation*.
7. Untuk menguji secara empiris pengaruh *workplace spirituality* terhadap *job performance* dimediasi *intrinsic motivation*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk keilmuan ekonomi syariah, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai etika kerja Islami, prestasi kerja, spiritualitas di tempat kerja dan motivasi intrinsik.
- b. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan referensi mengenai etika kerja Islami, prestasi kerja, spiritualitas di tempat kerja dan motivasi intrinsik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi CV Mubarakfood Cipta Delicia Kudus

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu melalui etika kerja Islami, motivasi intrinsik dan spiritualitas di tempat kerja. Hal ini dilakukan supaya perusahaan bisa mencari atau menentukan strategi dalam mempertahankan karyawannya.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau pertimbangan tentang strategi dalam meningkatkan prestasi karyawan melalui etika kerja islami, motivasi instrinsik dan spiritualitas di tempat kerja.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji potensi dampak positif dari spiritualitas di tempat kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di CV Mubarakfood Cipta Delicia Kabupaten Kudus, dengan fokus pada efek mediasi dari motivasi intrinsik. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Dengan menggunakan perangkat lunak statistik, pemodelan persamaan struktural, atau SEM, adalah metode analisis data yang digunakan. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja dan menawarkan informasi yang berguna untuk membantu perusahaan membuat rencana manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- BAB I** : PENDAHULUAN
Dalam bab ini, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.
- BAB II** : KAJIAN PUSTAKA
Dalam bab ini, berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu & originalitas penelitian, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.
- BAB III** : METODE PENELITIAN
Dalam bab ini, berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, instrumen penelitian, definisi operasional, uji validitas & reliabilitas, dan analisis data.
- BAB IV** : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Dalam bab ini, memuat terkait hasil dari penelitian yang telah dilakukan, analisis data serta pembahasan.
- BAB V** : PENUTUP
Dalam bab ini, memuat terkait simpulan, implikasi serta saran.