

BAB I PEMBAHASAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari ilmu manajemen yang difokuskan dalam suatu kegiatan didalam organisasi guna untuk mengatur peranan dalam sumber daya manusia. Karyawan dianggap sebagai kekayaan (*asset*) yang paling utama dalam suatu organisasi oleh sebab itu diharuskan untuk dikelola dengan sebaik-baiknya.¹ Apapun bentuk dan tujuan dari terbentuknya suatu organisasi yaitu berdasar pada visi dengan tujuan kepentingan kemanusiaan. Jadi, manusia menjadi faktor yang paling utama yang mengatur kegiatan dalam suatu institusi atau organisasi. MSDM yang berikutnya adalah mengurus SDM berlandaskan visi dari perusahaan serta mengatur agar tujuan dari organisasi dapat terwujud sesuai yang diharapkan.²

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia adalah suatu konsep yang mendasar dan yang paling utama. Tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan bahwa roda organisasi tidak akan bergerak. Meskipun banyaknya kelebihan yang ada dalam organisasi atau perusahaan, tidak akan mampu mengoptimalkan laba usaha dan meningkatkan produktivitas perusahaan tanpa adanya komunitas karyawan yang ahli dan berkompeten, serta memiliki dedikasi sepenuhnya kepada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi organisasi Keunggulan dari suatu organisasi yaitu ketika organisasi tersebut mempunyai sumber daya yang produktif dan berkualitas dan jumlahnya yang cukup, begitu juga sebaliknya ketika kualitas yang ada pada sumber daya manusia dengan kualitas yang buruk maka ini akan menjadikan kelemahan bagi sebuah organisasi atau perusahaan.³

Menurut Amstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi

¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 1.

² Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, 8.

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), 25-26.

ekonomi. Kinerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja dari suatu penghayatan dari pimpinan hingga karyawan yang sedang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁴ Kinerja yang selalu terawat dan cenderung meningkat akan memiliki dampak positif untuk suatu organisasi yang bersangkutan. Bagi organisasi public senantiasa mampu meningkatkan kepercayaan kepada nasabah, dan secara bertahap pula akan mampu memaksimalkan keuntungan dari perusahaan. Dan ketika ditingkatkan konsisten dan dipelihara akan menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan. Hanya saja harus dipahami kinerja tidak dapat otomatis terbangun dengan sendirinya tetapi harus dengan perjuangan yang maksimal, dengan membangun fondasi yang kuat dan dapat bertahan dari badai dalam persaingan bisnis yang semakin mengglobal.⁵

Menurut pandangan Islam mengenai kinerja karyawan tersebut berdasarkan Al- Qur'an terdapat dalam QS. At-Taubah/105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁶

Di dalam ayat tersebut Allah telah menjelaskan bahwa bekerja adalah fitrahnya sebagai manusia yang menjadi sumber dari kehidupan yang baik. Manusia dituntut untuk memiliki suatu keahlian yang ada pada dirinya sebagai alat dalam mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang. Besar imbalan yang akan diterima adalah sesuai kapasitas dan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkannya.

⁴ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016), 3-4.

⁵ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 49.

⁶ Al-Qur'an Surat Al-Taubah Ayat 105, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: Cordoba International Indonesia, 2012), 203.

Perlu adanya suatu penekanan dalam membangun budaya kerja yang baik dalam pekerjaan, karena budaya kerja yang baik yang telah dijalankan dalam sehari-hari akan memberikan manfaat serta mendatangkan nilai-nilai yang penuh dengan inspirasi dan motivasi kerja yang berdampak pada pelayanan masyarakat dengan baik. Konsep budaya kerja adalah proses terus menerus tiada akhir, didalam fungsi kerja tentunya sangat berbeda dengan proses kerja itu sendiri seperti tata-tata cara dalam bekerja, nilai-nilai apa saja yang seharusnya dimiliki, bagaimana perilaku dari setiap orang mampu memengaruhi kerja mereka.⁷

Budaya kerja untuk kalangan muslim pada masa globalisasi ini, banyak budaya asing yang telah diadopsi, semakin banyak perusahaan yang mengadopsi dari budaya-budaya asing karena diyakini begitu berkembang dan lebih maju, dengan catatan memang diharuskan sesuai dengan nilai-nilai agama Islam. Budaya asing tidak selamanya negatif atau positif. Budaya yang menghargai terhadap waktu serta kepastian dalam menepati janji dapat juga sebagai penerapan budaya asing, padahal hal tersebut juga merupakan termasuk dari nilai-nilai dari agama Islam.⁸ Pengembangan budaya kerja akan memberikan suatu manfaat, baik kepada karyawan itu sendiri ataupun untuk lingkungan kerja di mana karyawan tersebut berada.⁹

Etos kerja perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Etos kerja adalah topik yang sering diperbincangkan oleh masyarakat, persoalannya akan menjadi penting karena bekerja sangat erat berhubungan dengan kebutuhan hidup manusia. Etos kerja pada hakikatnya adalah salah satu dari budaya yang terbentuknya melalui proses yang sangat panjang kebudayaan untuk menjawab dan menghadapi tantangan yang dihadapkan oleh manusia, dan serta dalam

⁷ Rudy Haryanto. "Urgensi Sumber Daya Islami dalam Membentuk Budaya Kerja Islami". *Jurnal Islamuna 4*, no.1 (2017): 187.

⁸ Rudy Haryanto. "Urgensi Sumber Daya Islami dalam Membentuk Budaya Kerja Islami". 189.

⁹ Rudy Haryanto. "Urgensi Sumber Daya Islami dalam Membentuk Budaya Kerja Islami". 192.

memberikan jawaban atas tantangan dalam meningkatkan wirausaha.¹⁰

Berdasarkan nilai-nilai keimanan dan amal saleh seharusnya etos kerja mempunyai ciri-ciri khusus yang terkandung didalamnya adalah suatu penjabaran dari aqidah Islam yaitu bekerja berlandaskan dengan ilmu serta meneladani sifat-sifat ilahiyah yang terkandung didalamnya.¹¹

Selain budaya kerja Islam dan etos kerja islam, keterampilan interpersonal juga mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan. Keterampilan interpersonal (*interpersonal skill*) dikenal sebagai keterampilan dalam merespon dan mengenali dengan pantas pada perasaan, perilaku, sikap, dan motivasi serta harapan orang. Bagaimana diri kita berupaya dapat menjalin suatu ikatan yang harmonis.¹²

Manusia sejatinya telah dibekali dengan keterampilan yang ada pada diri masing-masing, beberapa keterampilan yang umumnya terdapat dalam diri manusia adalah keterampilan untuk saling memahami dan berkomunikasi dengan orang lain serta melihat mood temperamen, dan motivasi guna membentuk dan menjaga hubungan antar manusia. Sedangkan menurut Linda Yani Pusfyaningsih, *interpersonal skill* adalah kemampuan kepandaian, keterampilan pada seseorang dalam menyelesaikan sesuatu, percaya pada diri sendiri saat dalam berkomunikasi dan meluaskan jangkauan *human relations* dalam kehidupan bermasyarakat.¹³

Banyak sekali upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan misalnya dengan cara mengadakan pelatihan dan kursus, kompensasi yang memuaskan dan memberi dorongan motivasi serta memberikan kenyamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu upaya untuk mencapai kesejahteraan suatu perusahaan adalah tergantung baik buruknya pada kinerja

¹⁰ Nurfitri Hidayanti dkk. "Etos Kerja Islam dan Kesejahteraan Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Syariah". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam 2*, no. 2 (2017): 160.

¹¹ Bagus Muhamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun". *Jurnal JESTT 2*, no. 4 (2015): 275.

¹² Sisco Farnandes dan Hardivizon, "Hubungan *Interpersonal Skill* Karyawan terhadap Minat Masyarakat Muslim Menjadi Anggota Koperasi Syariah". *Jurnal Al Falah 1*, no. 2 (2016): 132.

¹³ Sisco Farnandes dan Hardivizon, "Hubungan *Interpersonal Skill* Karyawan terhadap Minat Masyarakat Muslim Menjadi Anggota Koperasi Syariah". 130-131.

pegawai di dalam perusahaan tersebut, dan ini adalah tugas yang sering dihadapi pihak manajemen sebab yang keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam menjalin suatu ikatan dengan orang lain, terlebih dahulu untuk menguasai keterampilan dan kemampuan dalam mengenal diri sendiri, lalu kemudian keterampilan dan kemampuan dalam mengenal orang lain. Faktor yang paling penting dalam membangun suasana adalah dengan seberapa maksimal kita dalam membangun serta menjalin hubungan kepada orang lain. Dalam dunia kerja dan bisnis, keterampilan ini suatu saat akan berdampak pada kesuksesan dalam hal pekerjaan yang nantinya akan berdampak juga terhadap kinerja.¹⁴

Lembaga keuangan syariah (LKS) berdiri yaitu memiliki suatu tujuan yaitu untuk mengembangkan dan menerapkan nilai-nilai ajaran Islam dan juga mempromosikan nilai syariah di setiap transaksi bisnisnya serta yang terkait. Prinsip syariah yaitu prinsip hukum agama Islam dalam menjalankan kegiatan yang berhubungan dengan perbankan dan keuangan yang berdasarkan pada fatwa oleh lembaga yang berwenang dalam penetapan fatwa di bidang syariah. Nilai-nilai keadilan juga dapat tercermin dari pengambilan margin keuntungan dan penerapan imbalan atas dasar bagi hasil yang sebelumnya telah dilakukannya akad atau kesepakatan antara nasabah dan lembaga keuangan yang terkait.¹⁵

Lembaga keuangan pada saat ini sudah menjalankan peran yang cukup besar karena telah menjadi tumpuan untuk para pebisnis dan pengusaha dalam mendapatkan tambahan modal usahanya melewati mekanisme kredit dan menjadi instrumen investasi melewati mekanisme *saving*. Oleh sebab itu lembaga keuangan tersebut telah berperanan cukup penting dalam hal mendistribusikan sumber daya ekonominya pada masyarakat luas, meskipun tidak seluruhnya semua kepentingan masyarakat terwakili.¹⁶

¹⁴ Nawal Ika Susanti, "Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Malia* 9, no. 1 (2017): 104.

¹⁵ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2017), 33.

¹⁶ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Pres, 2004), 51.

Lembaga keuangan tidak dijelaskan secara eksplisit di dalam Alqur'an, melainkan Alqur'an menekankan pada konsep organisasi sebagaimana Alqur'an telah menjelaskan tentang konsep dasar kerjasama muamalah yang di dalamnya terdapat organisasi keuangan seperti zakat, infaq dan shodaqoh beserta cabang-cabang kegiatannya yang seluruhnya telah disinggung di dalam kitab suci Alqur'an.¹⁷

Balai Usaha Mandiri Terpadu merupakan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang menjalankan tugasnya dengan berlandaskan nilai-nilai dari ajaran Islam. *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) memiliki konsep dasar berintrikan *bayt al-mal* dan *wa al-tamwil* yaitu membuat terobosan bagi masyarakat yang ingin memiliki tabungan serta menjadi penunjang modal dan pembiayaan bagi kegiatan ekonomi melalui pengembangan usaha yang mempunyai produktif tinggi serta investasi dalam memperbaiki perekonomian mikro kebawah.¹⁸

Pada dasarnya BMT disebut lembaga swadaya masyarakat dan telah didirikan serta dikembangkan masyarakat sendiri. Terutama pada saat muncul berdirinya, umumnya dana dan modalnya adalah dari dana masyarakat mandiri. Dalam hal ini BMT bisa dikatakan sebagai lembaga keuangan yang mempunyai tugas sebagai pengelola keuangan pada segmen sektor mikro.

Sebagaimana perusahaan-perusahaan lainnya yang juga mendapatkan profit, BMT disini bergerak dengan dasar *intermediary* yaitu memobilisasi dana antara pihak-pihak yang memiliki kelebihan modal terhadap pihak yang kekurangan modal. Usaha yang dilakukan oleh BMT secara spesifik yakni menghimpun dana dari anggota, kemudian disalurkan kembali oleh anggota lain yang membutuhkan, guna digunakan untuk sektor ekonomi yang menguntungkan. Dalam konteks lembaga keuangan, BMT merupakan jenis unit usaha yang cara kerjanya hampir sama dengan kinerja bank syariah, namun mekanisme operasionalnya tentu saja berbeda.¹⁹

KSPPS MADE merupakan diantara lembaga keuangan syariah yang mempunyai peran penting terhadap penyaluran dana masyarakat, disini KSPPS MADE berperan dalam

¹⁷ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, 53.

¹⁸ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, 48.

¹⁹ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2012), 107.

kegiatan usaha menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan maupun deposito dan menyalurkannya kembali pada masyarakat yang membutuhkannya tentunya dengan standar prinsip-prinsip syariah, dan hal ini tak lepas dari usaha dan kerja keras seorang karyawan yang merupakan sumber daya manusia aktif dan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi, tanpa adanya peran aktif dari karyawan perusahaan tidak akan dapat menjalankan usahanya dengan baik. KSPPS MADE perlu pemahaman tentang budaya kerja dan etos kerja yang baik yang harus diterapkan oleh karyawan, tentunya berdasarkan dengan nilai-nilai yang diambil dari Alqur'an dan Hadis agar kinerja karyawan tersebut dapat menunjang perkembangan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi manajemen KSPPS MADE, oleh sebab itu perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengambil kebijakan manajemen yang tepat sangat diperlukan, sehingga nanti dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan lembaga tersebut.

KSPPS MADE didirikan pada tahun 1998, usia sampai sekarang kurang lebih adalah 23 tahun setidaknya KSPPS MADE dapat berkembang dan bersaing dengan lembaga keuangan yang lainnya, secara manajemen, baik manajemen pemasaran, permodalan dan sumber daya manusia dan manajemen-manajemen lainnya. Suatu pencapaian yang luar biasa bagi KSPPS MADE yang sampai sekarang masih eksis sebagai lembaga keuangan syariah yang mampu bertahan dari terpaan badai persaingan bisnis yang makin mengglobal.

Kinerja yang harus dijalankan oleh karyawan KSPPS MADE adalah bekerja dengan penuh tanggung jawab, memenuhi kebutuhan dan keinginan nasabah dan selalu profesional dalam bekerja. Namun dalam hal bekerja banyaknya karyawan yang menganggur saat jam kerja, sering telat saat melakukan penarikan, kurang memanfaatkan waktu dengan baik dan sering menunda-nunda pekerjaan, yang kesemuanya mengarah kepada tindakan yang kurang disiplin.

Selain itu, keterampilan karyawan yang baik akan selalu dibutuhkan dalam pekerjaan karena dapat menunjang kreativitas dalam organisasi. Namun kurangnya kerja sama dalam menghadapi persoalan dan cenderung tergesa-gesa

mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu permasalahan, khususnya dalam hal pengambilan keputusan yang bersifat penting.

Berbagai cara yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan mulai dari membuka pelatihan, memberikan kompensasi yang memuaskan dan memberikan motivasi yang dapat membangun serta menciptakan tim kerja dan lingkungan kerja yang nyaman. Untuk itu peran dari budaya kerja Islam dan etos kerja Islam yang diterapkan oleh karyawan dengan baik akan mampu mendapatkan perhatian khusus dari lembaga guna tercapainya tujuan yang telah diharapkan.

Pengembangan budaya kerja Islam dan etos kerja Islam akan mendatangkan suatu manfaat baik kepada karyawan yang nantinya akan berdampak pula pada perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja KSPPS MADE salah satu cara yang harus dilakukan adalah dengan menerapkan dan menjalankan budaya kerja yang sudah tertera dalam nilai-nilai agama Islam yaitu *siddiq, istiqamah, fathanah, amanah* dan *tabligh*. Sama halnya dengan adanya karyawan KSPPS MADE yang menerapkan nilai-nilai dari etos kerja Islam, maka dapat dipastikan bahwa tingkat kinerja dari karyawan yang awalnya rendah akan dapat kembali naik menjadi kinerja yang lebih baik, dan kinerja dari karyawan ini nantinya juga akan berdampak pula pada peningkatan kinerja pada perusahaan yakni kinerja KSPPS MADE Demak.

Selain itu, juga dibutuhkan adanya *skill* dalam menghadapi berbagai persoalan dalam bekerja. Keterampilan interpersonal untuk menunjang pekerjaan dan bisnis menjadi faktor terpenting dalam hal membangun suasana dan pengambilan keputusan dalam menjalankan pekerjaan karena hal tersebut akan membawa kesuksesan kelak.

Oleh sebab itu dalam kasus ini penulis mengarahkan perhatiannya penuh terhadap karyawan, yaitu dalam memahami budaya kerja dan etos kerja seorang muslim serta keterampilan interpersonal dalam berkerja sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS MADE untuk selalu menjalankan masing-masing tugasnya dengan baik.

Berdasarkan pada alasan dan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas maka penulis mengadakan penelitiannya tentang **“Pengaruh Budaya Kerja Islam, Etos Kerja Islam**

dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS MADE Demak.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pengaruh Budaya Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS MADE Demak?
2. Apakah Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS MADE Demak?
3. Apakah Pengaruh Keterampilan Interpersonal terhadap kinerja Karyawan di KSPPS MADE?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah di atas, maka skripsi ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah dalam hal pengaruh budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan sebagai pengembangan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan acuan bagi penulis lain apabila ingin melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada instansi terkait sebagai tambahan informasi perusahaan tentang seberapa besar peranan budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Penelitian yang akan datang

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk pengembangan penelitian yang akan datang khususnya terkait tentang budaya kerja Islam, etos kerja Islam, keterampilan Interpersonal dan kinerja karyawan.

E. Sistematika penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari bagian yang paling berhubungan. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini terdiri dari halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab yang saling terkait, bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini akan dipaparkan hal-hal yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tinjauan pustaka telah meliputi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang lokasi penelitian dan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data penelitian,

populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, dan analisis data serta uji statistik.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, penyajian data, analisis data dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang berisi tentang kesimpulan mengenai masalah penelitian serta saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

