

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai, hal tersebut tentunya dilakukan dengan strategi yang khusus salah satunya dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), strategi ini berfokus pada langkah-langkah yang dilakukan manajer untuk ketersediaan tenaga kerja tetap yang menempati jabatan, serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang luhur dan karenanya tidak boleh mengabaikan unsur SDM dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat dari berkurangnya kebutuhan untuk fokus pada aspek manusia, bukan hanya aspek teknis dan ekonomi. Meningkatnya persaingan di tempat kerja mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang bermanfaat secara sosial dan menguntungkan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif, tentunya diperlukan SDM atau tenaga kerja yang berkualitas.

SDM adalah faktor pendukung yang sangat mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan. Dengan menggunakan SDM secara efisien dan efektif, sebuah perusahaan bisa terlaksana dengan baik. SDM memegang peranan penting disetiap kegiatan suatu perusahaan ataupun organisasi, Berarti meskipun mempunyai dukungan sarana atau prasarana dan memiliki sumber dana yang berlebih, kalau tidak ada dukungan SDM yang andal, aktivitas suatu perusahaan ataupun organisasi

tidak bisa diselesaikan secara normal. Ini melitkatkan bahwasanya SDM adalah kunci utama yang harus diperhatikan. Suatu Perusahaan atau organisasi harus bisa melakukan kinerja yang baik bagi seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat mendukung tujuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebuah lembaga survei di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) internasional Towers Watson (2014) melaksanakan survei tentang pentingnya karyawan sebagai salah satu aset paling berharga di dalam perusahaan. Hasil survei tersebut menemukan bahwasanya 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan untuk menerima dan menegakkan karyawan yang berpengalaman dalam bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Survei tersebut juga menemukan bahwasanya 66% pekerja di Indonesia cenderung memutuskan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dalam waktu sekitar 2 tahun. Dari survei tersebut, banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, antara lain lingkungan kerja perusahaan, kompensasi karyawan, komitmen karyawan dalam perusahaan dan budaya dalam perusahaan. Dan hanya 34% yang benar-benar berkeinginan untuk bertahan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja Sindonews (2014).

Dalam survei tersebut terlihat bahwa tidak sedikit perusahaan di Indonesia yang mengalami kesulitan dalam mempekerjakan karyawan sesuai standar yang diharapkan, dan banyak perusahaan yang kesulitan mempertahankan karyawan. Hal ini jelas menunjukkan bagaimana suatu perusahaan dapat menggunakan SDM dengan baik dan benar dalam mengelola perusahaannya, kemudian bagaimana

suatu perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya dapat memberikan dan mengembangkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Kinerja secara umum yaitu cerminan dari setiap apa yang dilakukan karyawan, sering kali digunakan sebagai dasar atau referensi untuk mengevaluasi karyawan dalam suatu Perusahaan. Kinerja yang baik ialah langkah menuju pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kinerja juga menjadi alat penentu untuk mencapai tujuan dalam perusahaan, dan perlu dilakukannya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan beberapa hal yang harus diperhatikan dengan seksama terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Religiusitas.

Religiusitas bisa mempengaruhi kinerja seseorang, seperti penelitian dari Hidayat dalam Yusuf (2015) tentang manajemen dan masalah tentang SDM. menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap kehidupan, yang dipengaruhi oleh lingkungan agama mereka. Religiusitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sehingga Seorang pemimpin harus memperhatikan perilaku keagamaannya.

Menurut Suhardiyanto (2001) Religiusitas merupakan sebuah ikatan antara Tuhan dan makhluk yang dijalankan berdasarkan hasrat manusia untuk melakukan perintah dan menjauhi larangan-Nya. Sehingga, perilaku manusia dapat

mencerminkan ajaran agama yang dianutnya. Dalam menjalankan ibadah, individu dituntut untuk mengetahui sumber ilmu agama yang dipercayai agar menjadi pegangan individu ketika beribadah Ancok (2001). Suatu kepercayaan terhadap agama akan membuat setiap penganutnya memiliki moral.

Agama mengajarkan setiap individu menjadi bermoral. Moral yang tercermin dalam agama yaitu diantaranya moral dalam berinteraksi dengan lingkungan, dan moral berinteraksi terhadap sesama manusia. Sehingga setiap ajaran dalam agama memiliki moral yang sama. Namun, seseorang sebagai objek dari ajaran-ajaran agama itu mempunyai perbedaan dalam setiap mengambil makna dari setiap agama tersebut. Hal itu dipengaruhi oleh faktor pendidikan, keluarga, usia dan lingkungan. Setiap manusia memiliki keagamaan yang dapat diterapkan dalam kehidupannya, baik dengan menjalankan ritual ibadah maupun kegiatan yang didorong oleh kesadaran manusia. Dengan menjalankan agama membuat manusia mendapatkan berbagai manfaat salah satunya yaitu kecerdasan spritual.

Kecerdasan Spiritual juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karena Kecerdasan Spritual, mendorong seseorang untuk memiliki kesadaran, baik itu perilaku yang baik, kejujuran dan kepercayaan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Agustian (2001) kecerdasan spritual merupakan sebuah kemampuan bagi individu tertentu untuk memberi arti ibadah berdasarkan langkah-langkah dan pemikiran bersifat fitrah. Dengan kecerdasan spiritual yang di kembangkan dalam diri pribadi seseorang, menjadikan orang merasa tenang dalam melalui kehidupan sosial, hal tersebut berlaku juga bagi seorang individu yang melakukan pekerjaan, karena individu tersebut merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan termasuk suatu

amal ibadah kepada Allah. Individu yang mempunyai kecerdasan spiritual yang baik akan memberikan arti untuk beribadah dalam setiap pekerjaan dan usaha yang dilaksanakannya. Hal ini Secara tidak langsung dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Kemudian sangat penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan memahami faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti persepsi dukungan organisasi atau *perceived Organizational Support (POS)*. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *POS* adalah persepsi seorang karyawan atau pekerja terhadap perusahaan terkait sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya serta kesediaan organisasi untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi pada umumnya memberikan bentuk dukungan yang baik dan memberikan kebermanfaatan bagi pekerja. Dukungan yang diberikan tersebut sanggup menciptakan persepsi Pekerja tentang organisasi.

Menurut Ariani dan Afrianty (2017) mengatakan *POS* merupakan persepsi karyawan tentang seberapa jauh perusahaan memberikan kepercayaan dan kontribusi terhadap karyawan di dalam perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mengoptimalkan dukungannya kepada karyawan, sehingga bisa mempunyai persepsi, bahwasanya perusahaan dapat menghargai kontribusi yang dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan menganggap dukungan di dalam suatu perusahaan yang diterima besar, maka persepsi yang baik akan timbul sehingga berdampak dalam hasil pekerjaan. Menurut fitria (2018) *POS* mempunyai pengaruh langsung

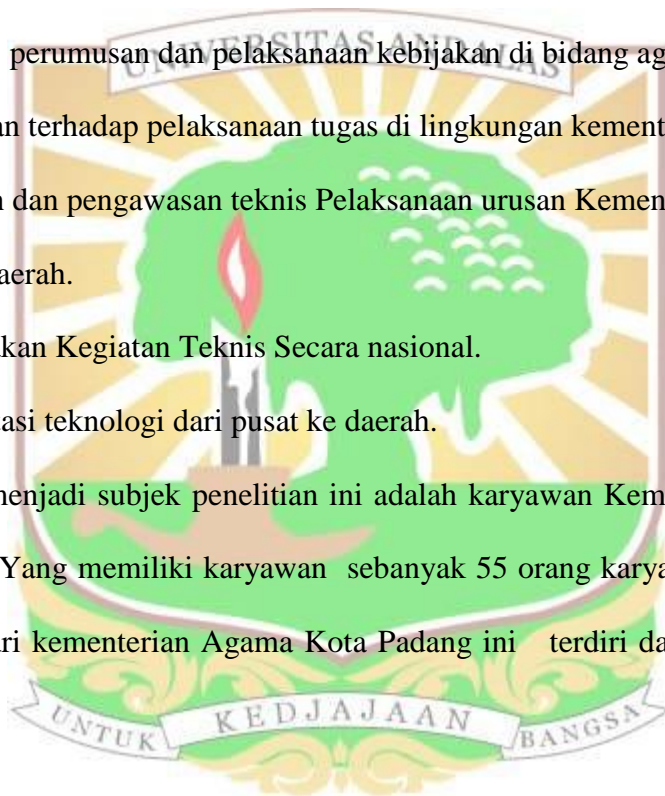
terhadap tingkatan kinerja karyawan, maksudnya yaitu makin tinggi tingkatan *POS*, yang dimilikinya, maka hasil kemampuan kinerja semakin baik,

Tempat dari penelitian ini yaitu di kantor Kementerian Agama Kota Padang. Kementerian Agama adalah suatu dinas yang bidangnya berfokus dalam urusan keagamaan. Dalam mengerjakan tugas kementerian Agama menyelenggarakan fungsi:

1. Penetapan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang agama.
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan kementerian Agama.
3. Pembinaan dan pengawasan teknis Pelaksanaan urusan Kementerian Agama di berbagai daerah.
4. Melaksanakan Kegiatan Teknis Secara nasional.
5. Implementasi teknologi dari pusat ke daerah.

yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan Kementerian Agama Kota Padang. Yang memiliki karyawan sebanyak 55 orang karyawan, dan untuk Sub bagian dari kementerian Agama Kota Padang ini terdiri dari 7 Sub bagian yaitu :

1. Sub bagian Tata usaha.
2. Sub bagian seksi pendidikan madrasah.
3. Sub bagian seksi Pendidikan diniyah dan pondok pesentren.
4. Sub bagian seksi bimbingan masyarakat islam.
5. Sub bagian seksi Pendidikan agama islam.
6. Sub bagian seksi penyelenggaraan haji dan umrah.



7. Sub bagian penyelenggaraan zakat dan wakaf.

Setelah peneliti melakukan survei dan wawancara dengan karyawan Kementerian Agama Kota Padang, peneliti menemukan beberapa poin penting terkait sistem kinerja dari karyawan Kementerian Agama Kota Padang. Kementerian Agama Kota Padang Melakukan evaluasi setiap bulannya terkait laporan pencapaian kinerja harian dan juga absensi yang wajib dilaporkan setiap bulannya. Kemudian di evaluasi oleh atasan langsung.

Kemudian Sistem penilaian yang diterapkan oleh Kementerian Agama Kota Padang ialah Penilaian kinerja karyawan lebih terarah kepada terlaksananya tupoksi atau (tugas pokok dan fungsi) sesuai dengan jabatan yang dimilikinya, selain itu dilihat juga dari kedisiplinan karyawan yang bersangkutan, dan dapat dilihat dari absensi ataupun kehadiran dari setiap karyawan yang bekerja di kementerian Agama Kota Padang.

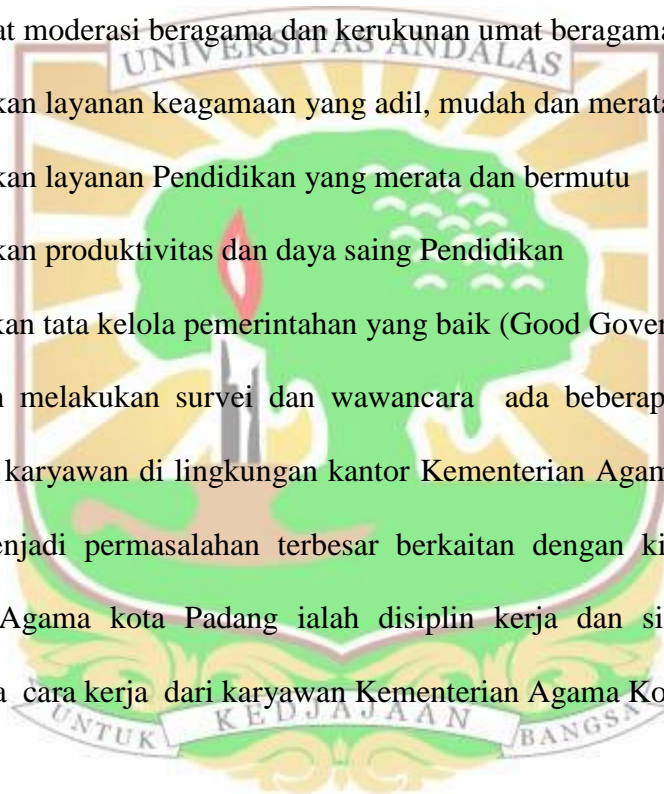
Setelah itu dampak atau pengaruh dari hasil penilaian kinerja karyawan berkaitan dengan cairnya tunjangan dari kinerja setiap karyawan, dan seandainya tidak ada laporan tunjangan bulanan, maka tunjangan kinerja dari setiap karyawan tidak dapat disetujui, dan juga dilihat dari kedisiplinan karyawan untuk hadir ke kantor, jika karyawan yang terlambat atau tidak masuk tanpa keterangan maka ada pemotongan untuk tunjangan kinerja sesuai Peraturan Pemerintahan (PP) Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS.

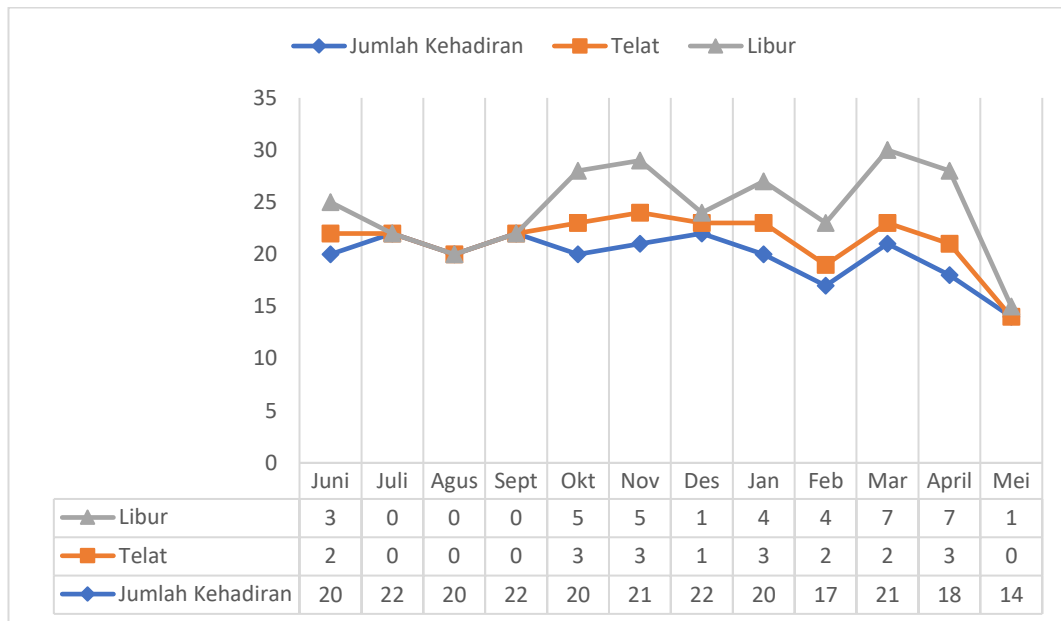
Kemudian Model Penilaian yang digunakan Kementerian Agama Kota Padang yaitu sesuai dengan visi dan Misi dari Kementerian Agama Kota Padang,

visi dari Kementerian Agama Kota Padang yaitu “ Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia yang maju berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong. Kemudian ada beberapa Misi dari Kantor Kementerian Agama Kota Padang yang diterapkan yaitu :

1. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
2. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
4. Meningkatkan layanan Pendidikan yang merata dan bermutu
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing Pendidikan
6. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance)

Setelah melakukan survei dan wawancara ada beberapa Permasalahan terkait kinerja karyawan di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Padang, Dan yang menjadi permasalahan terbesar berkaitan dengan kinerja karyawan Kementerian Agama kota Padang ialah disiplin kerja dan sistem pelayanan karyawan serta cara kerja dari karyawan Kementerian Agama Kota Padang.





Gambar 1. 1 Rata-Rata Jumlah Kehadiran, Telat, dan Libur Karyawan Kementerian Agama Kota Padang Periode Juni 2021 – Mei 2022

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa dari rata-rata jumlah kehadiran selama 1 tahun terdapat fluktuasi atau berubah-ubah hari kerja. Pada bulan juni 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 20 hari dengan rata-rata telat sebanyak 2 kali dan libur sebanyak 3 kali. Setelah itu pada bulan Juli 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 22 hari dengan rata-rata tidak ada telat dan juga tidak ada libur. Kemudian pada bulan Agustus 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 20 hari dengan rata-rata tidak ada telat dan juga tidak ada libur. Pada bulan September 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 22 dengan rata-rata tidak ada telat dan juga tidak ada libur. Kemudian pada bulan Oktober 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 20 hari dengan rata-rata telat sebanyak 3 kali dan libur sebanyak 5 kali. Pada bulan November 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 21 hari dengan rata-rata telat

sebanyak 3 kali dan libur sebanyak 5 kali. Setelah itu pada bulan Desember 2021 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 22 hari dengan rata-rata telat sebanyak 1 kali dan libur sebanyak 1 kali.

Kemudian pada bulan Januari 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 20 hari dengan rata-rata telat sebanyak 3 kali dan libur sebanyak 4 kali. Pada bulan Februari 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 17 hari dengan rata-rata telat sebanyak 2 kali dan libur sebanyak 4 kali. Setelah itu pada bulan Maret 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 21 hari dengan rata-rata telat sebanyak 2 kali dan libur sebanyak 7 kali. Pada bulan April 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 18 hari dengan rata-rata telat sebanyak 3 kali dan libur sebanyak 7 kali. Kemudian pada bulan Mei 2022 rata-rata jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan sebanyak 14 hari dengan rata-rata telat tidak ada dan libur sebanyak 1 kali.

Dari data absensi karyawan Kementerian Agama Kota Padang di Periode satu tahun terakhir pada bulan Juni 2021-Mei 2022, bahwasanya Permasalahan disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, telat dan libur karyawan di setiap bulannya. Setelah peneliti melakukan survei terlihat banyak Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja terutama kehadiran karyawan. Untuk jumlah kehadiran karyawan mengalami fluktuasi dan berubah-ubah di setiap bulannya, dan bahkan mengalami penurunan jumlah kehadiran karyawan disetiap bulan, Ini disebabkan karena di kantor Kementerian Agama Kota Padang menggunakan alat *face attendance* dalam mengambil kehadiran sehingga ada karyawan yang datang

ke kantor terlambat dalam mengisi kehadiran dan dengan keterlambatan tersebut menyebabkan kinerja dari karyawan kurang efektif dan kurang efisien, dan setelah itu ada juga karyawan yang libur dari jam kerjanya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Dan bagi karyawan yang libur dari jam kerjanya maka di potong untuk tunjangan gaji karyawan dari setiap bulannya.

Setelah itu permasalahan berkaitan dengan sistem pelayanan dari Kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang, setelah peneliti melakukan survei di kementerian agama kota padang bahwasannya terdapat permasalahan sistem pelayanan dari karyawan yang masih belum terlaksana dengan baik, dan sehingga masih banyaknya terdapat berbagai keluhan dan harapan dari masyarakat untuk meningkatkan pelayanan di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang.

Kemudian permasalahan cara kerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang, sebagian kinerja karyawan masih kurang maksimal dan belum memenuhi standar, dan terlihat dari beberapa karyawan yang bersantai dalam bekerja dan masih adanya karyawan yang pergi keluar kantor sebelum jam istirahat dan tanpa ada izin dari atasan terlebih dahulu. Selain itu beberapa karyawan masih belum memahami deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada mereka, sehingga tidak tercapai sasaran target dari karyawan tersebut.

Setelah itu Kementerian Agama Kota Padang juga sudah menerapkan konsep religiusitas dalam meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya yaitu diadakannya jum'at berkah atau (berinfak) dan juga adanya wirid yang dilakukan

oleh di lingkungan Kementerian Agama Kota Padang, namun hal tersebut belum berjalan dengan maksimal,

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan Kementerian Agama Kota Padang maka perlu adanya *POS* yaitu kebutuhan penting yang disediakan oleh sebuah perusahaan karena memperkuat tanggung jawab dari pengawasan yang mengharuskan karyawan untuk melakukan tugas secara efektif dan efisien. Dengan adanya *POS* atau persepsi dukungan dari organisasi ini, maka setiap karyawan yang melakukan pekerjaan di dalam kementerian Agama Kota Padang dapat dilakukan dengan baik, sehingga nanti setiap karyawan memiliki kinerja baik maka akan diberikan nantinya penghargaan ataupun prestasi kepada karyawan Kementerian Agama Kota Padang terhadap kinerja yang dilakukannya, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan yang lain agar bisa bekerja dengan baik kedepannya.

Dari hasil survei yang telah dilaksanakan bahwasanya hubungan variabel yang diangkat dalam penelitian ini sangat erat. Untuk dapat meningkatkan kinerja Karyawan Kemenag Kota Padang maka diperlukannya Variabel Religiusitas, kecerdasan Spiritual, dan *Perceived Organizational Support (POS)*.

Dari variabel religiusitas menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap kehidupan dan agamanya. Dan religiusitas ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga Seorang Karyawan harus memperhatikan perilaku dan keagamaannya, agar dapat meningkatkan kinerjanya di lingkungan Kantor Kementrian Agama Kota Padang. Kemudian Variabel kecerdasan Spiritual juga mempengaruhi kinerja karyawan,

Karena Kecerdasan Spritual mendorong karyawan untuk memiliki kesadaran, baik itu perilaku yang baik, kejujuran dan kepercayaan dalam menjalankan tugasnya. Kemudian variabel *Perceived Organizatinal Support (POS)* Juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Padang, maka perlu adanya *POS* yaitu kebutuhan penting yang disediakan oleh sebuah perusahaan karena memperkuat tanggung jawab dari pengawasan yang mengharuskan karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Dari variabel Religisuitas, Kecerdasan Spritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* tersebut bahwasanya Permasalah yang ada di kantor Kementrian Agama Kota Padang dapat menjawab masalah yang ditemukan, Baik itu permasalahan yang berkaitan dengan disiplin karyawan, pelayanan karyawan maupun cara kerja dari karyawan kementerian Agama Kota Padang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memilih judul penelitian tentang **“Pengaruh Religiusitas, Kecerdasan Spritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam Penelitian ini dapat merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Padang?

3. Bagaimanakah pengaruh *Perseived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja Karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Kementerian Agama Kota Padang.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang melakukan pekerjaan di kantor Kementerian Agama Kota Padang.
3. Menganalisis pengaruh *Perceived organizational Support (POS)* terhadap kinerja Karyawan yang bekerja di kantor Kementerian Agama Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah dan tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian dapat terbagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan bagi peneliti adalah semua tahapan penelitian dan hasil yang diperoleh dapat menambah wawasan sekaligus memperoleh pengetahuan empiris tentang dampak Religiusitas , kecerdasan spiritual dan *Percived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

2. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja Karyawan Kementerian Agama Kota Padang khususnya yang

berkaitan dengan Religiusitas, kecerdasan spiritual dan *Perceived Organizational Support (POS)*

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Religiusitas, kecerdasan Spiritual dan *Perceived Organizational Support (POS)* Terhadap kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama Kota Padang. Dengan mengumpulkan data yang di peroleh dari kuisisioner dan wawancara.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut

BAB 1 PENDAHULUAN

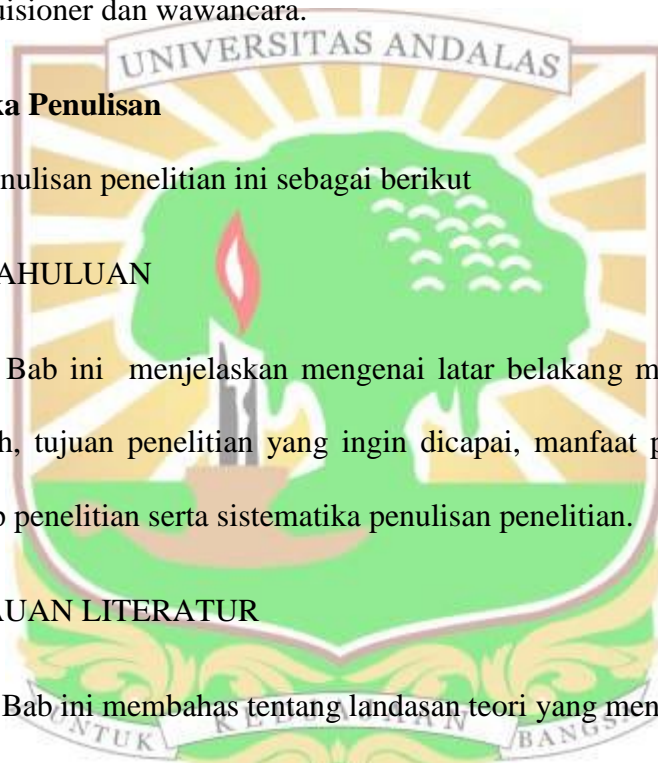
Dalam Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Dalam Bab ini membahas tentang landasan teori yang mendasari penelitian ini, menjelaskan tentang penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini membahas tentang variable yang diteliti, menjelaskan mengenai Variabel operasional, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data serta Teknik analisis pengumpulam data.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini membahas tentang Penelitian analisis data, tempat penelitian, dan hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, implementasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran mengenai penelitian selanjutnya.



