

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang BerAkhlak merupakan strategi jitu dalam membentuk penguatan kinerja dalam melayani masyarakat. setiap ASN didorong untuk mengimplementasikan *Core Values* (nilai dasar) ASN yakni BerAkhlak yang tertanam kuat sehingga dapat menumbuhkan jiwa yang berorientasi melayani masyarakat dan bangsa. *Core values* BerAKHLAK singkattandari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, danKolaboratif (Tantri et al., 2022). Senada yang dikatakan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, Mawardi Roska dalam wawancara virtual pembukaan CPNS di Convention Center Painan 2022, mengatakan bahwa setiap ASN haruslahmemiliki nilai-nilai berAkhlak dimana berbudi perketi luhur dan etika dalambekerja menjadi penting dalam pekerjaan guna melayani masyarakat.

Sesuai dengan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan yaitu mentransformasi pengelolaan ASN secara baik yang berguna membentuk karakter individu ASN yang memiliki perilaku budi perketi luhur dan beretika dalam bekerjasehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Peraturan daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 08 tahun 2016 tentang susunan dan pembentukan organisasi perangkat daerah Kabupaten Pesisir Selatan dimana Badan Kepegawaiandan Pengembangan Sumber Daya Manusia itu sendiri mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan evaluasi dan pembinaan teknis penunjang urusan pemerintah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam hal pengembangan sumber daya manusia yakni ASN, mengacu pada UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 69 ayat 2 yaitu pengembangan ASN dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Adapun Pasal 69 ayat 5 mengartikulasikan bahwa moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan. Organisasi yang percaya terhadap konsep *Workplace Spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja meyakini bahwa para pegawai tidak hanya memiliki kebutuhan ekstrinsik tetapi juga kebutuhan intrinsik, Budaya spiritual benar-benar menyadari bahwa manusia memiliki sekaligus pikirandan jiwa, maka pegawai perlu mengetahui makna dan tujuan mereka bekerja. Pengakuan akan perlunya spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi salah satu cara untuk membantu mengurangi perilaku menyimpang di tempat kerja di antara karyawan karena spiritualitas memiliki potensi untuk bertindak sebagai kontrol pribadi yang membantu karyawan mengukur perilaku mereka di tempat kerja (Risgiyanti et al., 2020).

Terkait mengenai perilaku diatas tersebut, Peneliti melakukan wawancara tahap awal dengan seorang Kepala Bidang Mutasi dan Karir ASN Syafrino, mengenai bagaimana perilaku individu ASN yang berdampak pada kinerja ASN khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan. Peneliti mendapati informasi awal bahwa terdapat kekurangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Kepala Bidang Mutasi dan Karir ASN, Syafrino mengatakan bahwa terdapat permasalahan yang masih terjadi seperti disiplin dimana absensi kehadiran yang kurang jelas alasan kenapa pegawai tidak hadir, ditemukannya laporan tertulis bahwa beberapa ASN yang sering terlambatan Apel pagi,

keterlambatan menyusun laporan tugas individu dan mendahulukan urusan pribadi.

Perilaku menyimpang terbagi dalam dua dimensi, yaitu penyimpangan kecil versus penyimpangan berat, dan penyimpangan interpersonal versus penyimpangan organisasional. Contoh perilaku menyimpang yang ringan antara lain sengaja bekerja lambat, meninggalkan kantor lebih awal, dan menunjukkan sikap pilih kasih, sedangkan contoh perilaku menyimpang yang serius antara lain mencuri dari perusahaan, menerima suap, dan membahayakan rekan kerja (Robinson & Bennett, 2000).



Tabel 1.1
Penilaian Sistem Pada Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan Oleh Komisi
Aparatur Sipil Negara

Nama Instansi		: Kabupaten Pesisir Selatan	
Periode		: 01 Februari 2022 s/d 31 Desember 2022	
Tanggal Download		: 02/09/2022 pkl : 15:39:54	
Nomor Dokumen		: 0043/SM1/VERIF/02/2022	
Aspek	Indicator	Kondisi Saat ini	Catatan Sub-Aspek
Pembangan Karir	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kerja	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan telah melaksanakan Talent Pool BKN bagi PNS dilingkungan Pemerintah Kab.Pesisir Selatan pada tahun 2017 dan 18	Bukti yang dilampirkan kurang sesuai. Bukti tersebut dapat menjadi acuan bagi menyusun pemetaan profil pegawai yang berbasis hasil assessment dan hasil penilaian kinerja.
	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan belum menyusun dan menetapkan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi	Belum tersediannyarencana suksesi
	Peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan belum pernah melaksanakan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	Belum tersedia program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai

Dapat dilihat Pada Tabel 1.1 diatas merupakan salah satu hasil dai Verifikasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terhadap penilaian mandiri pembangunan system merit di lingkungan pemerintah kabupaten pesisir selatan, peneliti mendapatkan sampel dari aspek pengembangan karir yang dimana BKPSDM kabupaten pesisir selatan, menjadi *leading sector* dalam program tersebut. Fakta dilapangan menunjukan bahwa teradapat

catatan pada sub-aspek yang harus dipenuhi seperti bukti lampiran dan rencana yang belum terlaksana atau tersedia. Hal ini mencerminkan kinerja yang masih belum maksimal karena terdapatnya perilaku menyimpang seperti keterlambatan menyusun laporan, sehingga berdampak pada hasil kinerja yang tidak terselesaikan. Menurut Peneliti Ahmad & Omar (2014), spiritualitas memainkan peran penting dalam organisasi dan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Dengan memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan spiritual karyawan di tempat kerja, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak dalam mengurangi Perilaku Menyimpang di tempat kerja. Kesempatan tersebut dapat disediakan dengan menciptakan budayaspiritualitas di tempat kerja yang dapat membantu mengatasi masalah Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja yang ada (Ahmad & Omar, 2014).

Peneliti menilai bahwa permasalahan diatas merupakan kurangnya Spiritualitas pada diri para ASN dan rasa memiliki terhadap Organisasi ditempat kerja, sehingga berdampak pada hasil kinerja Pegawai. *Workplace Spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi salah satu cara untuk membantu mengurangi perilaku menyimpang di tempat kerja di antara karyawan karena spiritualitas memiliki potensi untuk bertindak sebagai kontrol pribadi yang membantu karyawan mengukur perilaku mereka di tempat kerja (Ahmad & Omar,2014). Implementasi spiritualitas dalam bekerja akan membantu menghasilkan perilaku positif dan lingkungan yang bebas dari perilaku menyimpang dalam sebuah organisasi. Selain itu, organisasi yang mendukung lingkungan kerja yang spiritual dan penuh kepedulian akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang tidak hanya lebih berkomitmen dan produktif, tetapi juga lebih kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja.

Tabel 1.2
Laporan Hasil Monitoring dan Evaluasi Daftar Informasi Publik (DIP)
Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022.

NO	PERANGKAT DAERAH	Jumlah DIP	Jumlah Berita	TOTAL (70%*DIP +30%*BERITA)	TAMBAHAN POIN*
1	DINAS KESEHATAN	337	969	100.00	32
2	DINAS PERTANIAN	102	236	100.00	5
3	DINAS PERIKANAN DAN PANGAN	112	124	100.00	2
4	DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK	128	64	100.00	0
5	RSUD Dr. M. ZEIN PAINAN	173	97	90.55	1
6	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	141	34	87.00	0
7	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH	88	49	86.10	0
8	BADAN PERENCANAAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN	100	25	82.50	0
9	DINAS PERDAGANGAN DAN TRANSMIGRASI	119	19	79.50	0
10	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN	139	13	76.50	0
11	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	157	39	74.45	0
12	RSUD TAPAN	162	32	72.70	0
13	DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA	64	30	59.80	0
14	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	41	88	58.70	0
15	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	80	4	58.00	0
16	DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL	59	65	50.65	0
17	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	58	5	43.10	0
18	DINAS PERHUBUNGAN	57	4	41.90	0
19	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KB	56	0	39.20	0
20	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	37	14	32.90	0
21	DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN, PERTANAHAN DAN LH	28	23	31.10	0
22	INSPEKTORAT	30	6	24.00	0
23	DINAS KOPERASI DAN TENAGA KERJA	34	0	23.80	0
24	SEKRETARIAT DAERAH	20	17	22.50	0
25	SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH	4	28	16.80	0
26	DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN	16	5	13.70	0
27	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	12	7	11.90	0
	Total		2,354	1,997	

Peneliti mendapati data lain mengenai hasil kinerja instansi secara keseluruhan di Kabupaten Pesisir Selatan, dapat dilihat pada tabel 1.2 data merupakan hasil Monitoring dan Evaluasi yang tujuannya untuk memantau kualitas pelaksanaan keterbukaan informasi publik pada setiap instansi daerah yang telah dilaksanakan selama kurun waktu satu tahun terakhir. Sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 yaitu setiap Organisasi Perangkat Daerah mempunyai sejumlah program yang dapat diukur kinerja dan pencapaiannya, sehingga secara terbuka dapat dengan jelas menyampaikan hasil rencana program tersebut secara informatif atas asas keterbukaan informasi publik. contoh informasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terkait Pelaporan DIP adalah seperti Data laporan Realisasi Anggaran, Data Rencana Umum Pengadaan, Perjanjian Kinerja, Data Renstra dan Renja (rencana strategis dan Rencana Kerja) dimana pimpinan dan pegawai dapat menyepakati rencana aksi dalam rangka pencapaian hasil kerja pada SKP pegawai, Rekapitulasi jumlah aduan yang diterima dan ditindak dalam pelayanan dan lain sebagainya.

Namun data dilapangan menunjukan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia masi berada diposisi 10 terbawah, ini berarti masih kurangnya program-program yang belum terialisasi dan belum disampaikan secara informatif secara publik. Peneliti beranggapan perlunya peningkatan kinerja pegawai ASN dalam segala lini semua bidang departemen, baik itu berupa kerjasama dan komitmen dalam mengerjakan tugas kantor. Perlu adanya peningkatan dalam *Workplace Spirituality* dan *Religiosity* untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi pegawai guna tercapainya tujuan dari organisasi (Mathew et al., 2019). *Religiosity* berbeda dengan *Spirituality* (King et al., 2020). Akan tetapi, banyak penelitian telah

membuktikan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki pengaruh positif terhadap sikap dan perilaku individu. *Religiosity* atau Religiusitas dalam pekerjaan juga dianggap penting bagi sumber daya perusahaan (Abualigah et al., 2023).

Dalam hal ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan terus berupaya menciptakan suasana iklim positif di tempat kerja dengan memberikan fasilitas yang cukup baik bagi para pegawai sehingga merasa senang berada di kantor, dengan fasilitas ruangan kantor yang cukup nyaman dan menambah ruangan baru khusus bagi ibu menyusui dan ruang bermain anak, serta perpustakaan mini pada sudut ruangan yang tidak terpakai, tidak hanya itu, terdapat pula beberapa program yang dirancang oleh BKPSDM bagi para pegawai ASN nya sendiri, salah satunya program seperti bimbingan Pra nikah bagi ASN yang mau menikah, arisan bagi Ibu DW (Dharma Wanita) dan program keagamaan seperti Ceramah Kultum, Pengajian atau tanya jawab dengan penceramah yang dilakukan sekali dalam seminggu. khusus Program keagamaan biasanya diadakan pada hari Kamis atau Jumat pagi hari sebelum para ASN memulai pekerjaan. Syafrino (Kepala Bidang Mutasi dan Karir ASN) menilai Program keagamaan ini sebagai sarana penunjang religiusitas dan implementasi Spiritualitas di tempat kerja sehingga dapat membentuk karakter seorang ASN yang berperilaku baik dalam bekerja sehingga dapat menunjang kinerja Organisasi.

Senada dengan penelitian terbaru oleh Mohammed & Elashram, (2022) mengatakan bahwa, *Workplace Spirituality* Spiritualitas di tempat kerja merupakan konsep yang sedang populer pada era sekarang untuk dibahas, karena terdapat aura positif yang dipancarkan oleh karyawan yang melakukan aktivitas tersebut yang berdampak pada kinerja. *Workplace Spirituality* merupakan sebagai perasaan batin yang

berasal dari nilai-nilai dan keyakinan yang dirasakan individu tentang pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan, rasa yang tinggi terhadap kelompok tempat mereka bekerja, dan kecocokan nilai-nilai pribadi yang mereka pertimbangkan dalam kaitannya dengan nilai-nilai organisasi. *Workplace Spirituality* mempengaruhi kepuasan, motivasi, kesejahteraan, dan kualitas para perawat (Mohammed & Elashram, 2022).

Sedangkan karyawan yang berkomitmen terhadap Religiusitas akan bekerjakeras, menunjukkan rasa hormat kepada orang lain, dan memperlakukan pelanggan rekan kerja secara etis. Selain itu, karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dengan hal-hal positif yang menyertainya seperti komitmen organisasi (Ghazzawi et al., 2016). Dalam Islam, *Religiosity* adalah komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam melalui praktik dan keyakinan teoritis melalui pemenuhan hak-hak Allah, perlindungan terhadap hak-hak orang lain, mengikuti perintah Allah, menghindari perbuatan buruk, dan melaksanakan ibadah (Osman-Gani et al., 2013). keterlibatan dalam kegiatan keagamaan, dan kepercayaan kepada Tuhan memberi individu rasa keberartian, emosi positif, hargadiri, hubungan positif, rasa makna, dan tujuan hidup (Samad et al., 2022).

Penelitian terbaru Ramadhan et al., (2022) mendapati bahwa terdapat pengaruh positif signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi religiusitas seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa penting bagi karyawan untuk dapat meningkatkan religiusitas dalam kehidupan yang dijalannya. Sehingga dalam bekerja, karyawan dapat dengan maksimal menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Kinerja

pekerjaan individu melibatkan tindakan, perilaku, dan kontribusi orang terhadap tujuan organisasi (Abu Bakar et al., 2018).

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan memiliki beberapa struktur diantaranya Kepala Badan (Kaban) , Sekretaris , Kepala Bidang (Kabid), Kepala Sub Bidang (Kasubid), pejabat Fungsional dan Pelaksana serta memiliki empat Bidang departemen diantara : 1) Bidang Pengembangan, 2) Bidang Pengadaan ASN, 3) Bidang Sekretariat dan 4) Bidang Mutasi dan Karir ASN. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebenarnya dalam hal ini haruslah menjadi *role model* bagi institusi Pemerintahan lain dalam pencapaian kinerja, karena dalam instansi itu sendiri merupakan leading sector dalam pengembangan dan pengelolaan para ASN di daerah. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor Lima Tahun 2014 Pasal satu (1) menyebutkan bahwa Pegawai ASN adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, sehingga diangkat menjadi Pegawai ASN oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang telah berlaku.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan oleh peneliti, terdapat fenomena menarik untuk dibahas kenapa terdapat kinerja pegawai dikaitkan dengan kepuasan kerja, religiusitas dan spiritualitas kerja menjadi pedoman dalam menjalankan prinsip-prinsip kehidupan yang diimplikasikan dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan Kondisi diatas Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Kepuasan Kerja Memediasi *Workplace Spirituality* dan *Religiosity* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (studi kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pesisir Selatan antara lain :

1. Bagaimana Workplace Spirituality dan Religiosity mempengaruhi kinerja Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ?
2. Bagaimana Workplace Spirituality dan Religiosity mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ?
4. Bagaimana Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Workplace Spirituality dan Religiosity terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ?

1.3. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan dengan variabel *Workplace Spirituality*, *Religiosity*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisa, menginvestigasi dan membuktikan

pengaruh:

1. *Workplace Spirituality* dan *Religiosity* terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan
2. *Workplace Spirituality* dan *Religiosity* terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan
3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan
4. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Religiosity* terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Secara Akademis

- a. Sebagai informasi bagi Penelitian selanjutnya dan juga menjadi sumbang dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan ilmu dan wawasan mengenai *Workpalce Spirituality* dan *Religiosity* dalam hal pengembangan Sumber Daya Manusia guna mencapai suatu tujuan dalam mengelola aset penting organisasi yaitu Sumber Daya Manusia.

1.5.2 Manfaat Secara Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi salah satu pertimbangan intansi dan pemerintah, khususnya instansi BKPSDM terkait, dengan menyusun beberapa kebijakan mengenai pengembangan SDM guna meningkatkan kinerja Aparatur

Sipil Negara guna tercapainya Pemerintahan *Good Governance* atau pemerintahan yang baik.

- b. Sumbangan Pemikiran bagi Sistem Pengelolaan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan. Supaya dapat meningkatkan kemampuan dalam hal Workplace Spirituality dan Religiosity terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

1.6 Outline Penelitian

Dalam penelitian tesis ini terdapat lima bab berdasarkan sistematika penulisan:

Bab 1 : Pendahuluan

Bab pertama akan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan dalam penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab kedua akan menjelaskan latar belakang teori dari variabel penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ketiga akan menjelaskan mengenai populasi, sampel, sumber data dan teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bab keempat akan menjelaskan dan menganalisis deskripsi hasil penelitian berdasarkan hipotesis.

Bab V : Kesimpulan

Bab kelima akan menjelaskan kesimpulan, implikasi dan saran dari penelitian.

