

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai yang terstruktur dan tujuannya berhubungan satu sama lainnya serta terikat pada komunikasi antar sesama guna berkoordinasi dalam kegiatan aktivitas organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa guna memenuhi suatu kebutuhannya maka organisasi perlu menetapkan suatu tujuan yang ingin dicapainya. Terlebih lagi pada era dimana perkembangan zaman berkembang dengan sangat pesat sekali, sehingga suatu organisasi dihadapkan dengan berbagai tantangan yang sangat kompleks. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat diperlukannya sumber daya manusia. “Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, dikarenakan faktor penentu keberhasilan tercapainya tujuan suatu organisasi” (Hanny dan Adiputra, 2020). Karena demikian, sangat pentingnya sumber daya manusia berperan pada suatu organisasi, maka sumber daya manusia menjadi pusat perhatian dibandingkan dengan sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi (Afista, 2018).

Organisasi harus dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sehingga mendapatkan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan tingkat tercapainya tujuan organisasi. Suatu keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi itu sendiri. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Dikarenakan dalam aktivitas suatu

organisasi secara operasionalnya lebih cenderung dikerjakan oleh karyawan. Karyawan yang baik umumnya memiliki keahlian dan kemampuan serta kreativitas dan inovasi yang baik untuk pemenuhan kebutuhan organisasi. Karyawan bekerja disebuah organisasi guna pemenuhan kebutuhannya terpenuhi. Keinginan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya merupakan suatu yang mendorong untuk bekerja disuatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan saat melakukan aktivitasnya dalam sebuah organisasi dan pada umumnya dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas serta waktu yang dipergunakannya dalam penyelesaian suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Erawati dan Wahyono, 2019). Sehingga dalam sebuah organisasi sangat diperlukannya karyawan yang memiliki kinerja yang diharapkan bahkan melebihi harapan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merupakan salah satu keunggulan suatu organisasi. Oleh karenanya organisasi harus dapat dikelola dengan baik.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan, maka dibutuhkannya kinerja karyawan yang optimal bahkan maksimal dikarenakan melayani kepentingan masyarakat dalam perizinan dan penanaman modal. Perizinan dan penanaman modal sangat penting dilakukan terlebih untuk memajukan ekonomi suatu daerah. Hal ini membutuhkan suatu kinerja tinggi untuk melakukan pelayanannya, disaat masyarakat meminta perizinan dan penanaman modal sangat tidak diharapkan sekali terjadi ketidaktepatan waktu dalam pelayanan yang dilakukan oleh karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Terpadu. Sehingga dengan

kinerja karyawan optimal tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan masyarakat. Terlebih lagi pada kota Solok sendiri dimana Walikotanya membentuk Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan terbitnya Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Solok Nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok mempunyai Tugas Pokok membantu Walikota untuk melaksanakan urusan penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu dan urusan tenaga kerja serta tugas perbantuan. Dengan fungsi, sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu serta bidang tenaga kerja.
2. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu serta bidang tenaga kerja.
3. Pelaksanaan Administrasi Dinas di Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu serta bidang tenaga kerja.
4. Dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ini memiliki berbagai fungsi dan harus melayani seluruh masyarakat yang ada di Kota Solok terkait dengan fungsi tersebut, maka sangatlah penting kinerja karyawan didalamnya agar fungsi – fungsi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan optimal.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok Periode Januari 2018 - April 2021

Keterangan	2018	2019	2020	2021
PNS	32	32	32	29
Non PNS	13	15	18	18

Sumber : Rekap Absensi (Kehadiran) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok

Dilihat dari Tabel 1.1, dalam melakukan fungsinya tersebut Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok memperkerjakan sebanyak 47 karyawan yang terdiri dari 29 karyawan yang memiliki klasifikasi PNS dan 18 karyawan yang memiliki klasifikasi Non PNS pada tahun 2020. Serta jumlah karyawan yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dari tahun 2018 hingga 2020 mengalami pertambahan jumlah karyawan terutama karyawan yang memiliki klasifikasi Non PNS sedangkan karyawan dengan klasifikasi PNS cenderung stabil. Maka dapat dikatakan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menambah jumlah karyawan tersebut dikarenakan fungsi organisasi yang sangat pokok sekali dibutuhkan oleh masyarakat.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ini memiliki berbagai fungsi dan harus melayani seluruh masyarakat yang ada di Kota Solok terkait dengan fungsi tersebut, maka sangatlah penting kinerja karyawan didalamnya agar fungsi – fungsi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan optimal. Sangatlah penting bagi Pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok untuk mengetahui berbagai faktor yang dapat meningkatkan serta menurunkan kinerja karyawan. Menurut Rizka (2018) faktor

yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Disiplin kerja ialah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja diabaikan akan mengakibatkan tujuan organisasi yang telah dicita-citakan tidak dapat tercapai dan terwujud secara efektif dan efisien. “Disiplin kerja merupakan sikap dan cara seseorang dalam menghargai, menghormati serta taat dan patuh pada segala macam peraturan yang ada untuk tidak menghambat kelancaran organisasi dalam mencapai suatu cita-citanya” (Nasir et al., 2020).

Dalam suatu organisasi sangat diperlukan sekali disiplin kerja para karyawan dikarenakan aturan-aturan yang telah ditetapkan tersebut berguna untuk mengefektifkan dan mengefisienkan proses kerja didalam organisasi.

“Indikator penilaian disiplin kerja salah satunya jumlah hari kerja yang dicapai karyawan. Jumlah hari kerja karyawan menunjukkan kuantitas kerja seorang karyawan, dimana karyawan yang baik disiplin kerjanya pada sebuah organisasi tidak terlalu sering melakukan izin dan cuti kerja bahkan tidak hadir tanpa keterangan” (Mahardika, 2016).

Berikut ini, daftar absensi karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok:

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok Periode Juli - Desember 2020

No.	Bulan	Keterangan					
		Sakit	Izin	Cuti	Pendidikan	Dinas Luar	Tanpa Keterangan
1.	Juli	0	0	3	0	10	0
2.	Agustus	0	0	20	0	5	0
3.	September	3	0	26	0	41	0

4.	Oktober	6	0	14	0	6	0
5.	November	0	0	5	0	89	0
6.	Desember	0	0	62	0	27	0

Sumber : Rekap Absensi (Kehadiran) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa masih banyaknya karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu melakukan cuti kerja yang lebih dari jumlah cuti kerja yang diperbolehkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yaitu memperbolehkan cuti sebanyak 12 kali dalam satu tahun, dengan alasan penting seperti kemalangan, pernikahan, dan lainnya.

Tabel 1.3 Daftar Absensi Cuti Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok Periode Juli - Desember 2020

No.	Jabatan	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jumlah
1.	PNS	-	2	-	-	-	-	2
2.		-	-	-	-	-	6	6
3.		-	8	-	-	-	-	8
4.		-	-	-	-	-	6	6
5.		-	-	-	-	-	11	11
6.		-	-	-	-	5	-	5
7.		-	-	-	8	-	-	8
8.		3	10	-	-	-	-	13
9.		-	-	22	2	-	-	24
No.		Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jumlah
10.		-	-	2	2	-	15	19
11.		-	-	2	2	-	15	19
12.		-	-	-	-	-	9	9
13.	NON-PNS	-	-	-	-	-	-	0
Total		3	20	26	14	5	62	130

Sumber : Rekap Absensi (Kehadiran) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa beberapa karyawan masih mengambil jatah cuti melebihi batas wajar yang telah ditetapkan pada peraturan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok terutama

pada karyawan PNS jumlah seluruh karyawan PNS . Berdasarkan peraturannya, karyawan pada jabatan PNS idealnya memiliki jatah cuti sebanyak 12 hari pertahun dan 7 hari pertahun untuk Non-PNS. Tetapi fakta berbeda terlihat pada tabel 1.3 yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang mengambil cuti melebihi tenggat waktu tersebut, sehingga dapat dianggap sebagai kelalaian dalam sisi disiplinitas dan penyelewengan aturan.

Tabel 1.3. Rekapitulasi Absen bulan Desember 2020

No.	Jumlah Hari Kerja	Keterangan				Jumlah Hari Kerja
		Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	
1.	19			15		4
2.	19			15	1	3
3.	19			9	1	9

Sumber : Rekap Absensi (Kehadiran) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok, 2020

Dilihat dari gambar rekapitulasi absen bulan desember diatas dapat dilihat dari 19 hari kerja terdapat karyawan yang melakukan cuti sebanyak 15 hari. Bila dilakukan presentasi kehadiran maka terdapat karyawan yang melakukan cuti sebanyak 78% dari total keseluruhan hari kerja dalam sebulan. Hal ini membuktikan tingginya presentasi jumlah cuti karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota solok yang lebih tinggi dari jumlah hadir pada hari kerja.

Salah satu contoh berdasarkan tabel 1.3 diatas yaitu seperti pada karyawan no.9 yang mengambil hingga 24 hari cuti, dan karyawan no.10 dan 11 sebanyak 19 hari.

Jumlah cuti yang meningkat pada bulan Desember di mana berada pada angka 62 terlihat lebih tinggi jika dibanding dengan bulan-bulan sebelumnya diduga disebabkan karena bertepatan pada waktu berlibur. Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan yang melakukan cuti mereka merasa tidak memiliki banyak waktu untuk beristirahat seperti cuti liburan karena adanya peraturan yang hanya memberlakukan waktu cuti singkat. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadi pembeludakan saat libur cuti sehingga membuat karyawan menyeleweng dari aturan yang ada (Tusholihah, dkk., 2019). Dalam hal ini karyawan dapat dikatakan tidak disiplin dalam kehadiran. Cuti adalah hak karyawan. Tetapi melakukan cuti melebihi dari peraturan yang sudah ditentukan adalah bentuk dari ketidak disiplinan karyawan.

“Adanya penyelewengan aturan tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja karyawan dalam segi jumlah hari kerja, karyawan masih cenderung kurang disiplin. Kurang optimalnya disiplin kerja dapat dinilai melalui naiknya tingkat absensi karyawan, di mana diakibatkan oleh melewati batas waktu ijin atau cuti kerja” (Ariyanto, 2021).

Beberapa penelitian yang dilakukan menurut Aprianty dan Khurosani (2018) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi pula, serta hal ini berlaku sebaliknya.

Selanjutnya selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi akan menciptakan sebuah norma dan menjadi suatu landasan pokok karyawan dalam berorganisasi. Dalam sebuah

organisasi, sebuah budaya organisasi sangatlah penting dikarenakan memiliki suatu nilai-nilai yang dapat mengarahkan suatu organisasi kedepannya untuk memperoleh suatu kemajuan. Jika dilakukannya perubahan suatu budaya organisasi akan mendorong suatu kinerja para karyawan bahkan meningkatkan stres kerja. Tetapi jika perubahan atau penetapan suatu budaya organisasi berjalan dengan baik akan mendorong pada peningkatan kinerja dikarenakan salah satunya ialah adanya hubungan yang jelas antara para karyawan.

Menurut Budiono dan Suryani (2016) bahwa Budaya organisasi merupakan suatu kumpulan norma maupun nilai yang mengatur perilaku karyawan sebagai anggota organisasi yang kemudian secara turun temurun kepada anggota baru dalam sebuah organisasi untuk mengikuti dan taat terhadap sistem yang sudah terbentuk sebelumnya.

Bahwa budaya organisasi memiliki suatu pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi dipandang oleh para karyawan itu baik akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan tersebut. Baik dalam disiplin kerja dan budaya organisasi diperlukannya komitmen organisasi agar tingkat kinerja karyawan dapat meningkat. Dikarenakan disiplin kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dimana bila seorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mengikuti segala peraturan yang berlaku dilingkungan organisasi. Hal tersebut dipekuat oleh pandangan Erawati dan Wahyono (2019) bahwa “disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi”. Hal tersebut, dibuktikan dengan terdapatnya sebuah peraturan tertulis dan jika karyawan melakukan pelanggaran

yang berlaku akan ditindak secara tegas agar tidak melakukan kesalahannya yang terjadi sebelumnya sebagai upaya dalam peningkatan kinerja karyawan.

Serta budaya organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi para karyawan dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Dimana bila seorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menuruti norma-norma atau nilai-nilai yang terdapat di lingkungan organisasi. Hal tersebut dipekuat oleh pandangan Darmawan (2018) bahwa “budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi”. Hal tersebut, dibuktikan dengan budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan semangat dan kebersamaan sehingga memunculkan perasaan memiliki terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga akan meningkatkan kinerjanya untuk tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan.

Alasan peneliti memakai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok sebagai objek penelitian dikarenakan visi salah satunya terwujudnya iklim kondusif, pelayanan perizinan terpadu satu pintu dan ketenagakerjaan yang prima serta salah satu misinya ialah meningkatkan kualitas pelayanan perizinan dan penanaman modal kepada masyarakat dan investor sesuai dengan sistem manajemen mutu.

Dari visi dan misi tersebut, maka peneliti memiliki pemahaman bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kota Solok dalam mencapai visi dan misinya tersebut dibutuhkan sumber daya manusia khususnya yang memiliki kinerja yang optimal yang didukung dengan memiliki disiplin kerja dan pemahaman mengenai budaya organisasi serta memiliki komitmen yang tinggi

terhadap organisasi. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kriteria tersebut bukanlah hal yang mudah diperlukan evaluasi serta pengembangan yang lebih mendalam. Maka melalui penelitian yang akan dilakukan dapat mendeskripsikan serta menganalisis faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, budaya organisasi serta komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kota Solok”**.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah dari penelitian ini adalah kinerja sangat penting bagi perusahaan karena mempengaruhi perkembangan perusahaan. Kinerja yang tinggi dari setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok ?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok ?

4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok ?
5. Bagaimanakah pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok ?
6. Bagaimanakah komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok ?
7. Bagaimanakah komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok

5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok
6. Untuk mengetahui komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok
7. Untuk mengetahui komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok

1.4 Manfaat Penelitian

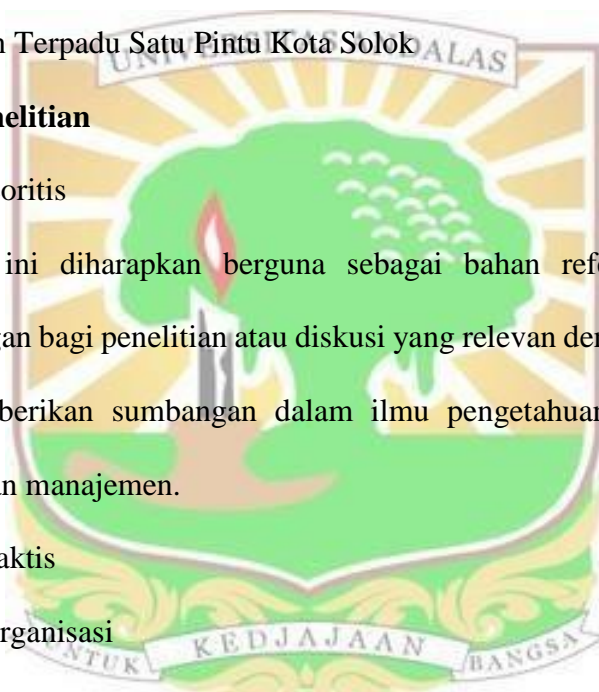
1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian atau diskusi yang relevan dengan penelitian ini, serta memberikan sumbangan dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan manajemen.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Organisasi

Memberikan referensi dan rekomendasi yang bisa dijadikan panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, khususnya dalam hal kinerja karyawan.



2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan data faktual mengenai pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dan menjadi pembelajaran dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis membatasi ruang lingkup penelitian, dimana penulis melakukan penelitian kepada karyawan. Ruang lingkup yang diteliti adalah disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian yang penulis laksanakan terdiri dari bab-bab yang tergabung dalam sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

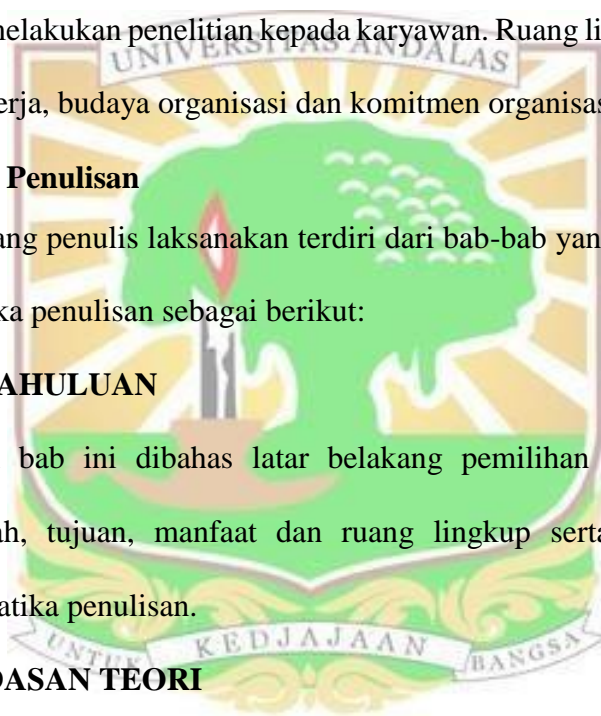
BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan ruang lingkup serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dibahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga akan dibahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model kerangka konseptual yang akan dipedomani pada tahap pengolahan data.

BAB III METODE PENELITIAN



Dalam bab ini dibahas tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, skala pengukuran, defenisi operasional, dan pengukuran variabel serta metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas tentang hasil proses penyebaran kuisisioner penelitian, deskriptif umum responden, dan analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

