

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Kemajuan yang terjadi pada saat ini menjadikan keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan cukup penting fungsinya, karena seorang pemimpin tidak dapat melaksanakan kegiatan organisasi secara mandiri. Pemimpin membutuhkan bantuan dari orang lain, termasuk karyawan. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia melalui pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan juga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam segala aspek seperti perencanaan, pengembangan dan pemilihan kandidat. sumber daya masa depan karena sumber daya manusia hari ini adalah dasar bagi kemajuan perusahaan (Pratama Dicky, 2020).

Bagi sebuah perusahaan atau organisasi, faktor yang mendukung keberhasilan tidak hanya modal yang besar atau teknologi yang maju, tetapi peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan perusahaan. tidak terkelola. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, memimpin, pengorganisasian dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, pengadaan, pengembangan, promosi, kompensasi, evaluasi, serta pengambilan keputusan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, perusahaan berharap dapat mengatasi tingginya pesaing bisnis dan ekspektasi konsumen yang tidak terduga (HR Note Asia, 2020).

Industri otomotif merupakan salah satu industri unggul yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Saat ini terdapat 22 perusahaan industri yang memproduksi kendaraan roda empat atau lebih di Indonesia, dan sektor tersebut telah memberikan kontribusi nilai investasi

sebesar Rp 99,16 triliun dengan total kapasitas produksi masing-masing 2,35 juta unit per tahun dan menarik 38.39.000 orang. Menteri Perindustrian Agus Gumiwang Kartasmita juga mengatakan potensi industri kendaraan bermotor roda dua dan tiga di tanah air saat ini memiliki 26 usaha. Total investasi yang dikucurkan adalah Rp 10.050 miliar dengan kapasitas produksi 9,53 juta unit per tahun dan menyerap tenaga kerja hingga 32.000 orang. Faktanya, sektor otomotif memiliki dampak luas pada lebih dari 1,5 juta orang yang bekerja di sepanjang rantai nilai industri (Kemenperin, 2021).

Berdasarkan informasi dari Badan Pusat Statistik, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2020 akan mencapai 2,07% (dibandingkan periode yang sama tahun lalu), ini merupakan pertumbuhan ekonomi negatif pertama sejak krisis mata uang. Triwulan II 2020 sebesar 5,32% (YoY) sedangkan Triwulan sebelumnya terus meningkat positif sebesar 2,97% (YoY) yang tidak dapat dipisahkan, hal tersebut merupakan pasar kendaraan bermotor terbesar di ASEAN. (Kemenperin, 2021).



**Gambar 1.1 Volume Penjualan Sepeda Motor dan Mobil, 2021**

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat penjualan sepeda motor secara volume selama kuartal II-2021 mengalami peningkatan mencapai 1,15 juta unit. Angka ini meningkat sebanyak 268,64 persen jika dibandingkan periode sama tahun lalu yang hanya mencapai 313,6 ribu unit. Selain sepeda motor, volume penjualan mobil pada kuartal II-2021 juga mengalami peningkatan signifikan. Di mana pada periode April-Juni mencapai penjualan sebanyak 206,4 ribu unit. Angka ini meningkat 758,68 persen jika dibandingkan periode sama tahun sebelumnya hanya 24,0 ribu unit. Pertumbuhan penjualan sepeda motor dan mobil ini menunjukkan adanya indikasi bahwa konsumsi dan investasi mengalami peningkatan. Karena sebagian barang mobil itu selain untuk konsumsi masyarakat

Showroom Dwi Jaya Motor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif salah satunya bidang jual beli motor dan juga mobil. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2004 yang dipimpin oleh bapak Dwi Yusputra. Produk otomotif yang dijualnya mulai dari beragam merek motor seperti honda, vario, beat dll. Showroom ini memiliki kantor pusat di Jalan Raya Kutabummi, Tangerang. Dalam melakukan kegiatan jual belinya, Showroom Dwi Jaya Motor ini juga bekerja sama dengan berbagai macam leasing seperti Mandiri Utama Finance, FIF group, BAF Finance, dan juga Adira Finance untuk menunjang keberlangsungan jual beli antar *customer* (Dwi Jaya Motor, 2021)

Berdasarkan informasi yang didapatkan untuk membawa industri di Indonesia mengadopsi industri 4.0 memiliki harapan besar terhadap industri yang lain dan dinyatakan dalam bentuk dipilihnya otomotif sebagai salah satu dari 7 sektor utama yang akan dijadikan fokus untuk pengembangan “*Making Indonesia 4.0*”. Karena ciri utama dari revolusi industri 4.0 adalah penggabungan informasi dan teknologi komunikasi dalam bidang industri, sehingga munculnya Revolusi Industri. (Kemenperin, 2021).



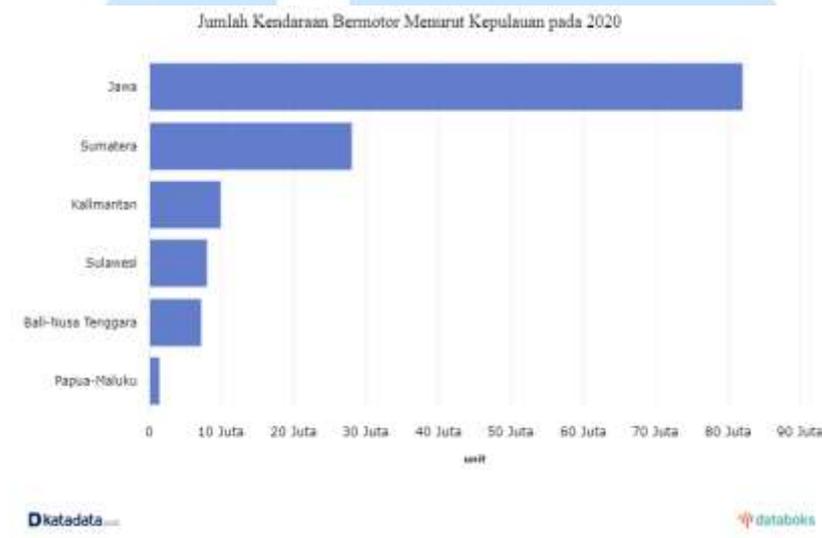
**Gambar 1.2. Laju Pertumbuhan PMI,**

Sumber:Databoks, 2021

Menurut informasi pada Gambar 1.2 diatas Sektor industri kembali menunjukkan pencapaian positif pada April 2021. Purchasing Managers' Index (PMI) Manufaktur Indonesia bulan April mencapai 54,6, berdasar rilis IHS Markit. Capaian tersebut naik dari bulan Maret (53,2). Angka PMI di atas 50 menandakan sektor industri sedang ekspansif.Sepanjang dua bulan berturut-turut, PMI manufaktur Indonesia menorehkan rekor tertinggi. Kondisi bisnis dalam enam bulan terakhir mulai menguat di tengah kondisi pandemi dengan tren positif dari sektor industri yang gencar melakukan perluasan usahanya. Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO) mencatat pengiriman mobil dari pabrik ke dealer naik 72 persen pada Maret 2021 dari bulan sebelumnya, sejak kebijakan pajak penjualan atas barang mewah (PPnBM) nol persen berlaku pada awal Maret.

Kinerja yang sangat baik pada sektor industri manufaktur di tanah air, ditunjukkan pada nilai ekspor industri pengolahan yang tercatat mencapai 66,70 miliar dolar AS pada Januari-Mei 2021, naik 30,53 persen dibandingkan periode yang sama tahun 2020 sebesar 51,10 miliar dolar AS. Terkait dengan adanya kenaikan PMI manufaktur tersebut, Menteri Perindustrian Agus Gumiwang

Kartasmita bergegas untuk melakukan kinerja yang efektif pada industri manufaktur nasional agar bangkit kembali ketika nanti sudah beroperasi secara normal sehingga bisa membantu memulihkan pertumbuhan ekonomi (Cahyani, 2020).



**Gambar 1.3. Jumlah Pengguna Kendaraan Bermotor, 2020**

Sumber: Databoks, 2021

Menurut informasi pada Gambar 1.3 diatas bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, ada 136,13 juta unit kendaraan bermotor pada 2020. Tercatat, pulau Jawa memiliki jumlah terbanyak mencapai 81,88 juta unit atau 60,15% dari total nasional. Berdasarkan jenisnya, jumlah kendaraan bermotor paling banyak di Indonesia adalah sepeda motor pada tahun lalu. Jumlahnya mencapai 115,02 juta unit. Kemudian, ada 15,79 juta unit mobil penumpang di Indonesia pada 2020. Sementara, ada 5,08 juta unit mobil barang/truk dan 231,26 ribu bus di seluruh tanah air (Badan Pusat Statistik, 2020).

Di era saat ini dengan gempuran banyaknya orang yang memiliki sepeda motor kita harus menjadi pemasok atau pasar yang bisa bersaing dan menawarkan produk dengan baik karena banyaknya juga pesaing yang akan meniru kegiatan

jual beli sepeda motor yang saat ini sedang marak maraknya, oleh karena itu perusahaan harus memiliki *human resource* yang baik dan unggul agar bisa menjadi satu tujuan dengan visi and misi perusahaan karena salah satu langkah strategis dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) pada industri otomotif agar lebih berdaya saing global sesuai dengan implementasi *making indonesia 4.0* (Mola, 2018).



**Gambar 1.4** *6 Types of Workplace Distractions*

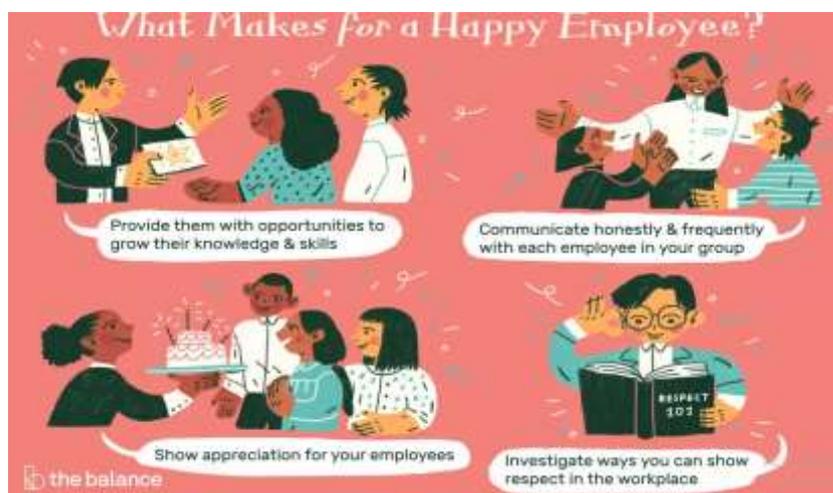
Sumber : Slide Team, 2022

Jika dilihat pada Gambar 1.4 menunjukkan bahwa ada beberapa tahap yang bisa mengganggu pada lingkungan kerja seperti adanya seseorang yang masuk kedalam ruangan kerja tersebut, lalu adanya kebisingan yang terjadi, dan terdapat obrolan pada salah satu karyawan dengan karyawan lain, terdapat rekan kerja yang menerima suara telepon, waktu rapat yang mungkin cukup lama dan berpengaruh terhadap *employee performance* lalu yang terakhir yaitu mendapatkan notifikasi email ketika sedang melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan kepada 4 dari 7 karyawan serta manajer mengatakan bahwa sikap *discipline* menjadi salah satu faktor menurun nya *employee performance* karena terdapat hal-hal yang tidak

diinginkan oleh para karyawan contohnya seperti ruangan kerja yang mungkin kurang kondusif, datang terlambat, dan pulang kerja sebelum waktunya serta melakukan pekerjaan semaunya atau bersantai, ada beberapa yang tidak melakukan tugas sesuai arahan dan beberapa aturan yang dilanggar didalam lingkungan kerja seperti melanggar prosedur atau tata tertib yang sudah dibuat perusahaan, tidak mengenakan seragam ataupun aturan lain.

Disiplin adalah persepsi seseorang tentang kemauan dan kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dan mengikuti aturan atau nilai yang disepakati, dalam kaitannya dengan aturan dan norma yang berlaku untuk diri sendiri dan lingkungan sosial (Saturadar, 2019). Disiplin adalah suatu bentuk tindakan untuk mengikuti dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai dan aturan yang dianggap menjadi tanggung jawab setiap orang, disiplin erat kaitannya dengan norma, prosedur, aturan dan lain-lain (Prawiro, 2019).



**Gambar 1.5 What Makes For a Happy Employee?**

Sumber : Susan M, 2021

Berdasarkan pada Gambar 1.5 diatas, terdapat beberapa langkah ataupun cara untuk membuat karyawan merasa senang, yang pertama yaitu memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan juga keterampilan mereka, lalu yang kedua berkomunikasi dengan jujur dan sering dengan setiap

karyawan didalam grup, yang ketiga yaitu memberikan apresiasi kepada karyawan, dan yang terakhir yaitu mengkoreksi diri kita sendiri agar dapat menunjukkan rasa hormat di tempat kerja. Sedangkan menurut survei yang telah saya dapatkan pada perusahaan yaitu kurang dalam membuat karyawannya merasa senang dan di apresiasi sehingga para karyawan tidak merasa di motivasi dalam melakukan setiap pekerjaannya, sedangkan peranan motivasi itu sangatlah penting karena bisa mendukung perilaku seseorang supaya giat dalam bekerja dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal dan dalam menunjang *employee performance* yang baik pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil *in depth interview* yang telah dilakukan, karyawan tersebut menyatakan bahwa *motivation* juga menjadi faktor menurunnya *employee performance*. Menurut hasil 4 dari 7 karyawan itu mengatakan di perusahaan tersebut bahwasanya sebuah motivasi itu sangatlah dibutuhkan disetiap mereka melakukan pekerjaannya dan hal ini yang akan berdampak pada kinerja nya mereka. Karyawan pun menyatakan bahwa perusahaan masih kurang dalam membina dan memperhatikan faktor apa saja yang bisa membuat karyawannya termotivasi contohnya misalkan diberikan penghargaan atau pujian, dan karyawan merasa kurang bersemangat karena pimpinan jarang berada di tempat kerja, lalu upah yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja.

*Motivation* adalah upaya yang dikerahkan individu untuk mencapai setiap tujuan dalam hidupnya, dalam ranah organisasi motivasi adalah perilaku individu yang bekerja dengan segala upayanya dikarenakan faktor tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2017).



**Gambar 1.6 Common Leadership Styles**

Sumber :Indeed, 2022

Jika dilihat pada Gambar diatas, ada 10 macam *leadership style* yang berbeda-beda disetiap individu, dan menurut survei yang telah saya dapatkan bahwasanya perusahaan ini menganut *leadership style* pada nomor 7 yaitu *pacesetting* yaitu pemimpin penentu kecepatan terutama berfokus pada kinerja, sering kali menetapkan standar tinggi dan meminta pertanggung jawaban anggota tim mereka untuk mencapai tujuan mereka. Karena pada perusahaan ini berfokus pada target setiap bulan yang harus dicapai dengan cara se-efektif mungkin dan terkadang tidak memikirkan situasi karyawan ataupun permintaan pasar.

Berdasarkan hasil dari *in depth interview* dari 7 karyawan dan 3 karyawan tersebut menyatakan bahwasanya pada Showroom Dwi Jaya Motor sebuah *leadership style* menjadi salah satu pemicu menurunnya *employee performance*, dan mengatakan bahwa atasan atau pemimpin mereka masih memiliki sifat kepemimpinan yang kurang baik dan tidak bisa dicontoh oleh karyawannya seperti pimpinan kurang mau mendengarkan saran/kritik dari bawahan lalu sering kali memberi toleransi terhadap kesalahan seperti datang terlambat yang terlalu sering, dan memaafkan karyawan yang tidak mematuhi aturan, pimpinan yang kurang memberi arahan dalam membagi tugas dan kurang adil, seharusnya hal-hal

tersebut dapat dihindari atau diminimalisir karena seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

*Leadership style* adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Hidayat, 2018). “*Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals*”. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna tercapainya visi dan tujuan perusahaan (Robbin, 2017).

	A	B	C	D	E
1	<b>LAPORAN HASIL PENJUALAN MOTOR BARU &amp; SECOND THN 2020</b>				
2	<b>PERIODE</b>	<b>JUMLAH PENJUALAN</b>	<b>JENIS KENDARAAN</b>	<b>TAHUN KENDARAAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
3	1-31 JAN	143 UNIT	HONDA , YAMAHA, KAWASAKI	2014-2019	CASH & KREDIT
4	1-29 FEB	141 UNIT	HONDA , YAMAHA, SUZUKI, KAWASAKI	2014-2019	CASH & KREDIT
5	1-31 MAR	144 UNIT	HONDA , YAMAHA, SUZUKI	2014-2019	CASH & KREDIT
6	1-31 APR	136 UNIT	HONDA , YAMAHA, KAWASAKI	2015-2019	CASH & KREDIT
7	1-31 MEI	101 UNIT	HONDA, YAMAHA	2015-2019	CASH & KREDIT
8	1-30 JUN	114 UNIT	HONDA , YAMAHA, KAWASAKI	2016-2020	CASH & KREDIT
9	1-31 JUL	120 UNIT	HONDA , YAMAHA, KAWASAKI	2013-2020	CASH & KREDIT
10	1-31 AGT	123 UNIT	HONDA , YAMAHA, SUZUKI, KAWASAKI	2014-2019	CASH & KREDIT
11	1-30 SEP	140 UNIT	HONDA , YAMAHA, KAWASAKI	2015-2020	CASH & KREDIT
12	1-31 OKT	137 UNIT	HONDA , YAMAHA, SUZUKI, KAWASAKI	2014-2019	CASH & KREDIT
13	1-30 NOV	143 UNIT	HONDA , YAMAHA, SUZUKI, KAWASAKI	2015-2020	CASH & KREDIT
14	1-31 DES	141 UNIT	HONDA , YAMAHA, SUZUKI, KAWASAKI	2015-2020	CASH & KREDIT

**Gambar 1.7 Pencapaian Penjualan Showroom Dwi Jaya Motor Tahun 2020**

Sumber :Data Perusahaan, 2020

Jika dilihat pada Gambar 1.7 yaitu menjelaskan tentang adanya jumlah penurunan *performance* pada karyawan yang berdampak pada pencapaian penjualan. Dapat dilihat bahwa pada bulan januari perusahaan mendapatkan angka penjualan yang cukup baik yaitu berjumlah 143 unit kendaraan, dan terus naik pada bulan maret yang jumlahnya mencapai 144 unit. Namun terjadi kemerosotan atau penurunan penjualan yang berturut-turut yakni pada bulan mei yang

berjumlah 101 lalu dilanjut dengan bulan juni sampai dengan bulan agustus, tentu saja dibidang menurun karena angka nya sangat berbeda jauh dibandingkan bulan-bulan lainnya. Hal ini bisa dipastikan bahwa *employee performance* pada perusahaan tersebut terjadi masalah. Namun perusahaan telah mengupayakan berbagai hal untuk meningkatkan *employee performance* seperti mengadakan rapat rutin, mengadakan *gathering* karyawan yang pembahasannya mengenai target penjualan yang kedepannya harus bisa dicapai, membimbing karyawan agar bisa menguasai sosial media agar bisa mengikuti perkembangan zaman saat ini yang akan berdampak pada tingkat volume penjualan, memberikan insentif kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil dari *in depth interview* kepada 7 karyawan di Showroom Dwi Jaya Motor, bahwa 4 dari 7 karyawan mengatakan bahwasanya performa atau kinerja yang diberikan kepada perusahaan tersebut belum cukup baik sehingga berdampak kepada *employee performance* disana hingga mempengaruhi penurunan penjualan yang disebabkan *karena leadership style, motivation* dan *discipline* yang dialami oleh karyawan seperti yang sudah diuraikan diatas. Dan 4 dari 7 karyawan tersebut mengatakan bahwasanya mereka sering tidak *setting goals* (mencapai target) untuk mendapatkan target mereka karena tidak terpacu, lalu para karyawan tersebut juga mengatakan bahwa mereka terkadang kewalahan dalam mengerjakan tugas ataupun beban pekerjaan yang diberikan, dan mereka kurang melakukan promosi di sosial media, dan karyawan merasa belum mampu atau siap dalam mengambil suatu keputusan dalam melakukan pekerjaan seperti memberikan potongan harga langsung kepada konsumen atau hal-hal lain, dan dalam membuat struktur kerja mereka merasa masih kurang bisa, dan juga dalam menjalin hubungan antar rekan kerja masih banyak yang belum cukup dikatakan baik.

*Employee performance* meliputi interpretasi kinerja, yang berarti bahwa pekerjaan dilakukan oleh pekerja, manajemen dan organisasi sebagai keseluruhan, harus menunjukkan bukti nyata yang dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Siswanto et al., (2021).

Jika dilihat dari data perusahaan diatas, bahwa dapat disimpulkan penyebab menurunnya penjualan Showroom Dwi Jaya Motor karena *employee performance* yang kurang optimal, lalu jika dikaitkan dengan hasil dari *in depth interview* ditemukan beberapa hal yang kemungkinan besar bisa mendukung kenaikan *employee performance* yaitu dengan adanya *leadership style* yang cukup baik, diberikannya *motivation* yang membangun dan menumbuhkan rasa semangat kerja kepada karyawan serta sikap *discipline* yang tepat sesuai aturan perusahaan, hal-hal ini bisa menjadi dampak atau perubahan yang sangat besar untuk *employee performance* disana. Maka dari itu, saya tertarik dalam penelitian ini dengan mengambil judul “**ANALISIS PENGARUH LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, DISCIPLINE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA CV.SHOWROOM DWI JAYA MOTOR TANGERANG**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* Showroom Dwi Jaya Motor?
2. Apakah *motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* Showroom Dwi Jaya Motor?
3. Apakah *discipline* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance* Showroom Dwi Jaya Motor?

## **1.3 Batasan Penelitian**

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti akan membatasi ruang lingkup dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Pada judul penelitian saat ini, bahwa pada batasan penelitian serta responden yang akan dilakukan yaitu untuk seluruh karyawan tetap pada showroom Dwi Jaya Motor.

2. Batasan responden terbuka untuk seluruh karyawan yang ada pada showroom Dwi Jaya Motor yang baru bekerja selama minimal 1 tahun, karena karyawan tersebut juga ikut melakukan kontribusi pada penjualan kendaraan bermotor pada showroom Dwi Jaya Motor.
3. Penelitian ini berfokus pada *leadership style, motivation, discipline* terhadap *employee performance*
4. Metode analisis yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan *software IBM SPSS 25*

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *leadership style* terhadap *employee performance* pada showroom Dwi Jaya Motor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *motivation* terhadap *employee performance* pada showroom Dwi Jaya Motor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *discipline* terhadap *employee performance* pada showroom Dwi Jaya Motor.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Sebagi berikut manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti supaya dapat membantu memperoleh informasi atau arahan untuk penelitian selanjutnya serta dapat memberikan penjelasan yang lebih baik tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan sebagai kritik atau saran bagi showroom Dwi Jaya Motor mengenai *leadership style, motivation, discipline* terhadap *employee performance*. Sehubungan

dengan itu, saya sangat berharap agar perusahaan dapat mengoptimalkan efisiensi operasionalnya untuk mencapai tujuan

### 3. Bagi Empiris

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau sumber dalam mendapatkan informasi untuk penelitian selanjutnya.

## 1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Hasil penelitian ini dilaporkan dengan sistematika seperti berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis akan menjabarkan tentang gambaran materi penelitian, menjabarkan latar belakang, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan dalam laporan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan pemahaman konsep serta teori-teori penelitian yang diambil dari ahli-ahli, jurnal, buku, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai tinjauan dalam menganalisis serta memperjelas masalah pokok yang terlampir serta bisa dijadikan acuan untuk peneliti dalam melakukan penelitian ini.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini, penulis akan memaparkan gambaran secara umum objek penelitian, model penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, uji instrumen, uji model dan hipotesis, tabel operasional penelitian dan analisis yang digunakan.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, akan diuraikan atau deskripsi mengenai pembuktian atas penelitian yang telah dikumpulkan, seperti uji hipotesis, validitas dan uji lain sebagainya, serta memberikan pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini, merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi dan menjelaskan hasil penelitian dan sebagai jawaban daripada rumusan masalah serta kesimpulan yang ada pada bab-bab sebelumnya, pada bab ini penulis akan memberikan saran-saran agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik.

