

# **BAB I**

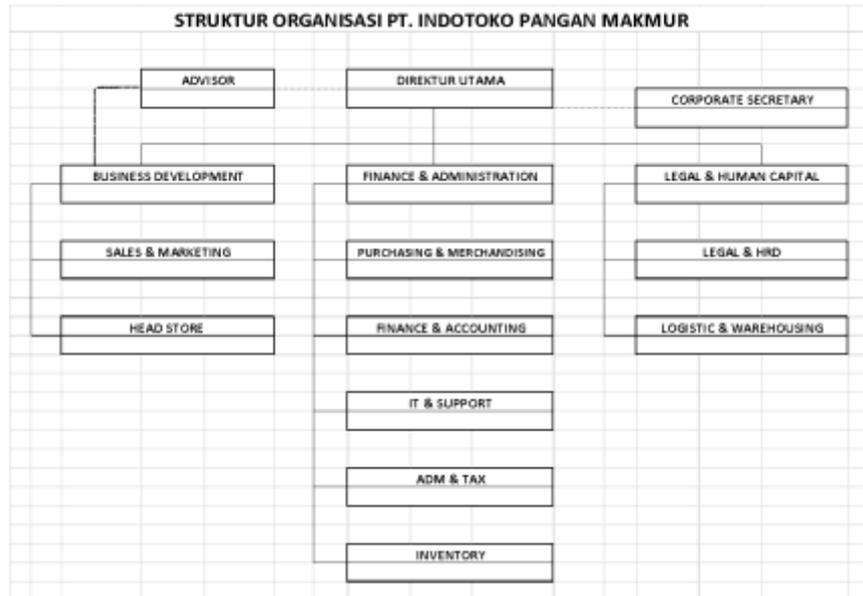
## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Perusahaan yang akan menjadi objek penelitian ini adalah PT. Indotoko Pangan Makmur yang berkantor pusat di Jalan Gotong Royong No 277 Karangwaru Tegalrejo Yogyakarta 55241 memiliki 3 cabang lokasi, Indowarung Sedayu Jl. Pedes - Godean, Karanglo, Argomulyo, Kec. Sedayu, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55752. Indotoko Minimarket Jalan Gotong Royong No 277 Karangwaru Tegalrejo Yogyakarta 55241. Toserba Sambipitu & *Rest Area* Jl. Jogja - Wonosari Km. 27, Bunder, Kec. Patuk, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55862. Ruang lingkup kegiatan perusahaan meliputi minimarket, supermarket dan distributor barang *Fast Moving Consumer Goods (FMCG)*, selain 3 cabang lokasi PT. Indotoko Pangan Makmur memiliki 6.000 pelanggan Warung / Toko Kelontong di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti memilih perusahaan tersebut karena perusahaan ini adalah milik kedua orang tua peneliti, sehingga peneliti tidak asing lagi terhadap situasi dan kondisi di lingkungan perusahaan dan ingin mengetahui sejauh manakah hubungan antara gaya kepemimpinan pimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Indotoko Pangan Makmur.

### 1.1.1 Struktur Organisasi PT. Indotoko Pangan Makmur

Tabel 1. 1  
Struktur Organisasi PT. Indotoko Pangan Makmur



Sumber: Data Internal Perusahaan, 2024

### 1.2. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia atau SDM ialah tiap-tiap individu yang melakukan sebuah aktivitas kerja untuk pihak lainnya yakni memakai tenaga, waktu, pikiran, dan juga jasa yang menjadi kontribusi mereka untuk suatu perusahaan, yang memperoleh hak untuk mendapatkan penghargaan maupun timbal balik yang berbentuk kompensasi atas kontribusinya yang sudah diberikan pada perusahaan itu (Sodikin, Permana, dan Adia, 2017) Sedangkan organisasi diartikan sebagai sebuah kumpulan interaksi antarindividu yang saling melakukan kerjasama guna tercapainya tujuan yang dimiliki bersama dan mempunyai ikatan pada ketentuan yang sudah bersama-sama disepakati (Tannady, 2017). Guna mencapai tujuan dari suatu organisasi maka akan dilaksanakan dari proses memanfaatkan dan juga

memakai macam-macam sumber daya yang dipunyai dengan sinergis. Arti dari sumber daya itu sendiri ialah sebagai sebuah bagian yang bisa menyumbangkan kekuasaan kekuatan energi serta daya untuk organisasi supaya bisa melakukan aktivitas demi tercapainya kemajuan pada tujuan organisasi diantara lingkungan-lingkungan yang kompetitif (Wirawan, 2015). Kemudian di dalam hal ini suatu organisasi tentunya haruslah mempunyai SDM yang mempunyai kemampuan dan kualitas yang tinggi. Hal yang demikian ini dikarenakan kapasitas yang dipunyai dari karyawan memiliki pengaruh atas kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut untuk perusahaan (Ahmad, Farrukh, dan Nazir, 2015).

Proses pemanfaatan sebuah kelompok manusia guna tercapainya tujuan dari suatu organisasi disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (Mondy dan Martocchio, 2016). Inti yang menjadi fokus serta dasar dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia yakni seperti apa cara untuk melakukan pengelolaan atas kinerja dari SDM sebaik mungkin.

Definisi kinerja itu sendiri ialah sebagai sebuah bentuk tindakan yang ditujukan guna tercapainya suatu misi atau tujuan dari organisasi yang mencakup juga jasa dan barang sebagai hasil dari aktivitas itu (Hughes, Ginnett, dan Curphy, 2015). Selanjutnya, Mangkunegara (2007) dalam Tannady (2017), mengklasifikasikan kinerja menjadi dua yakni kinerja organisasi serta kinerja karyawan. Guna memberikan batasan atas permasalahan, maka di dalam penelitian ini hanya akan difokuskan pada sebuah kinerja yakni kinerja karyawan. Kedua jenis kinerja tersebut merupakan hal yang berbeda. Suparno (2015, dalam Tannady, 2017) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan mempunyai

keterkaitan dengan hasil dilihat dari kuantitas serta kualitas dari kerja yang sudah dilaksanakan oleh seorang karyawan secara individu disesuaikan dengan standar kerja yang sebelumnya sudah ditetapkan di perusahaan tersebut, sedangkan definisi dari kinerja organisasi ialah suatu hasil total dari keseluruhan kinerja karyawan atau individu yang digabung dengan kinerja tim (kelompok).

Ekspektasi Kinerja Karyawan yang di harapkan PT. Indotoko Pangan Makmur 6 dari skala 10, namun data kinerja karyawan menunjukkan berada dibawah ekspektasi yang diharapkan.

**Tabel 1. 2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**

Karyawan	Penilaian	Penilaian	Karyawan	Penilaian	Penilaian	Karyawan	Penilaian	Penilaian
	2022	2023		2022	2023		2022	2023
1.	5,4	5,4	38.	5,2	5,2	75.	4,2	4,1
2.	6,1	6,2	39.	7,8	6,4	76.	5,4	5,1
3.	6,4	4,8	40.	5,6	5,5	77.	7,6	7,2
4.	5,3	7,1	41.	6,4	6,4	78.	7,9	7,8
5.	7,7	8,5	42.	5,8	6,1	79.	5,2	5,3
6.	5,7	5,3	43.	5,4	5,2	80.	5,8	5,7
7.	6,2	6,2	44.	6,2	6,6	81.	5,1	5,2
8.	6,1	6,1	45.	5,1	5,1	82.	5,9	6,3
9.	5,7	5,7	46.	5,4	5,4	83.	5,7	6,4
10.	5,5	5,5	47.	5,6	5,6	84.	6,1	7,2
11.	7,5	7,5	48.	4,4	4,4	85.	6,6	7,6
12.	8,1	8,1	49.	7,9	5,9	86.	5,5	8,6

13.	7,6	4,3	50.	6,5	6,5	87.	5,1	5,1
14.	5,6	5,6	51.	5,9	5,9	88.	4,9	4,9
15.	6,8	6,8	52.	8,3	6,3	89.	7,6	7,6
16.	6,5	6,5	53.	7,7	7,7	90.	5,4	5,4
17.	6,5	6,5	54.	6,8	6,8	91.	5,9	5,9
18.	7,9	7,8	55.	6,6	6,7	92.	5,3	5,1
19.	4,9	4,9	56.	8,4	6,4	93.	5,1	5,1
20.	5,6	5,6	57.	4,9	4,9	94.	7,7	7,7
21.	4,8	4,8	58.	5,1	5,1	95.	6,7	6,7
22.	8,1	8,1	59.	5,3	6,3	96.	5,4	7,8
23.	5,6	5,6	60.	5,2	8,2	97.	6,2	5,6
24.	5,7	6,7	61.	6,6	5,7	98.	4,8	6,4
25.	4,8	6,8	62.	6,8	6,3	99.	7,1	5,8
26.	6,4	5,4	63.	5,8	7,7	100.	8,5	5,4
27.	5,5	6,1	64.	7,4	4,3	101.	5,3	6,2
28.	6,4	6,4	65.	5,9	5,9	102.	5,1	5,1
29.	6,1	5,3	66.	8,1	5,8	103.	6,3	6,3
30.	8,2	6,7	67.	5,1	5,1	104.	5,1	5,1
31.	7,7	5,7	68.	6,3	5,9	105.	7,6	7,7
32.	5,3	6,8	69.	5,4	6,7	106.	5,4	5,3
33.	7,7	5,8	70.	7,2	6,1	107.	5,2	5,1
34.	4,3	7,4	71.	7,6	6,6	108.	5,9	5,5
35.	5,9	5,9	72.	8,6	6,5	109.	5,7	5,2

36.	5,8	6,1	73.	5,1	5,2	110.	6,4	6,1
37.	7,8	5,8	74.	5,7	5,9			

**Tabel 1. 3**  
**Penilaian Kinerja Karyawan 2022 dan 2023**

NO	Kinerja	2022		2023	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	<6	59	53.6%	63	57.7%
2.	$\geq 6 < 7,5$	27	24.5%	27	24.5%
3.	$\geq 7,5$	24	21.8%	20	18.1%
TOTAL		110	100%	110	100%

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2023.

Dari table 1.3 Terlihat bahwa perusahaan memiliki target bahwa nilai kinerja minimal untuk karyawan adalah 6 sedangkan table pada tahun 2022 & 2023 ada 59 & 63 Karyawan yang menunjukkan dibawah standar perusahaan.

Kepemimpinan mempunyai peran yang krusial yang bisa menjadi penentu sukses ataupun tidaknya dari pencapaian tujuan, visi, misi, dan juga kinerja karyawan yang perusahaan harapkan (Arijanto, 2018). Guna melakukan pengembangan efektivitas, maka dibutuhkan manajemen dan juga kepemimpinan yang mendukung pada tiap-tiap perusahaan (Wibowo, 2017). Unsur yang menjadi dasar pada suatu kepemimpinan yakni proses keberpengaruhan antara seorang pemimpin dengan pengikutnya. Suatu proses dipengaruhi dan juga mempengaruhi

pada sebuah perusahaan ataupun organisasi sifatnya bukan hanya satu arah yakni seorang pemimpin yang memberi pengaruh pada bawahannya, akan tetapi proses juga mempunyai sifat multidireksional yang artinya seorang bawahan juga bisa memberi pengaruh pada pemimpinnya (Draf, 2015). Fokus dari penelitian ini ialah pada bagaimana cara seorang pemimpin ketika memberi pengaruh pada bawahan dengan memakai gaya kepemimpinan yang dipakainya.

**Tabel 1. 4**  
**Gaya Kepemimpinan 2023**

No	Fenomena Kepemimpinan
1	Pemimpin datang terlambat
2	Komunikasi sepenuhnya kearah karyawan dan mengabaikan psikologis karyawan
3	Manajemen tidak mempercayai karyawan dan manajemen tidak memberi kesempatan karyawan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan

Sumber : Wawancara Peneliti, 2023

Beberapa fakta yang telah dijabarkan sebelumnya membuat peneliti merasa tertarik guna mengetahui seperti apa pengaruh dari gaya kepemimpinan serta motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Indotoko Pangan Makmur. Sebab dilihat dari pentingnya peran dari seorang pemimpin, sehingga pemimpin haruslah memperhatikan karyawan agar memiliki kinerja yang baik.

Sebuah gaya kepemimpinan yang sesuai dan efektif dipakai pada suatu organisasi ataupun perusahaan akan bisa menghidupkan inspirasi, menghadirkan rasa kagum dari para pegawai, yang akhirnya memberikan dorongan para pegawai guna mengupayakan setinggi mungkin kinerjanya, menghadirkan rasa sedia dalam diri seorang pegawai guna memperlihatkan sikap dan komitmen untuk mengambil risiko yang nantinya diwujudkan dalam bentuk kinerja yang semakin baik pada

suatu perusahaan (Wright et al., 2012, dalam Ohemeng, Asiedu, dan Darko, 2018). Berdasarkan pernyataan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan yang seorang pemimpin terapkan akan memberikan pengaruh atas kinerja dari karyawannya. Pernyataan ini juga selaras dengan hasil penelitian dari Arijanto (2018), Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar (2017) yang menyebutkan bahwasanya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja yang karyawan hasilkan.

Selain variabel gaya kepemimpinan juga didapati variabel lainnya yang memiliki pengaruh atas kinerja dari karyawan yakni motivasi karyawan Sedarmayanti (2012, dalam Riyanto, Sutrisno, dan Ali, 2017) menjelaskan bahwasanya motivasi mempunyai keterkaitan dengan hadirnya sikap sedia dari individu guna memberikan seluruh upayanya setinggi mungkin guna tercapainya tujuan dari perusahaan, hal yang mendasari terciptanya sikap ini ialah dari terpenuhinya kebutuhan seseorang tersebut. Motivasi di dalam diri seseorang akan memberi intensitas (*intensity*), arah (*direction*), serta kekuatan (*persistence*) dalam tiap-tiap tindakan seorang tersebut (Ribbins & Judge, 2019). Sehingga, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan condong memberikan hasil kinerja yang lebih tinggi yakni dilihat dari tingkat usaha (*intensity*) yang dikerahkannya guna menyelesaikan sebuah tugas dengan berkorban waktu (*persistence*) untuk bisa mencapai sebuah tujuan yang ditentukan (*direction*). Didasarkan dari beberapa pendapat ahli tersebut maka bisa ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi karyawan yang karyawan miliki akan memberikan pengaruh atas kinerja yang mereka hasilkan. Pernyataan ini juga selaras dengan

penelitian sebelumnya yang sudah dilaksanakan oleh oleh Barasa, Gunawan, dan Sumali (2018), Riyanto, Sutrisno, dan Ali (2017), serta Raharjo dan Sulistiasih (2019) yang menjelaskan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pentingnya motivasi karyawan terhadap keberhasilan organisasi menjadi perhatian oleh PT. Indotoko Pangan Makmur yang memiliki cara untuk meningkatkan motivasi karyawan karyawan, yaitu dengan cara memperhatikan lingkungan kerja, kebutuhan karyawan, kepuasan karyawan dll. Salah satu variabel yang diukur adalah kedisiplinan karyawan, dalam variabel tersebut penelitian yang dilakukan adalah mengukur ketepatan waktu absensi checkin dan checkout karyawan, karyawan melakukan presensi sebelum pukul 06.45, namun berdasarkan data selama 6 bulan terakhir presensi checkin karyawan terdapat karyawan yang terlambat dengan persentase diatas 42% per bulan yang mengindikasikan adanya penurunan motivasi kinerja karyawan.

Suatu kinerja karyawan bisa mendapatkan pengaruh dari berbagai hal yakni yang asalnya bisa dari internal karyawan, internal organisasi, ataupun berasal dari lingkungan eksternal organisasi (Wirawan, 2015). Beberapa faktor dari dalam diri karyawan mencakup hal-hal yang berkenaan dengan sikap dan sifat yang dipunyai seorang karyawan tersebut. Sedangkan faktor internal dari perusahaan atau organisasi biasanya akan berkenaan dengan tindakan atau perilaku seorang pemimpin, rekan kerja atau bawahan, iklim kerja, budaya organisasi, serta yang lainnya. Selanjutnya beberapa faktor eksternal dari luar organisasi berkenaan dengan faktor-faktor yang tidak bisa dikendalikan oleh organisasi atau

perusahaan, seperti misalnya sosial budaya masyarakat, kehidupan politik, agama, serta yang lainnya.

Satu diantara beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja adalah motivasi kinerja karyawan, data keterlambatan sebagai indicator motivasi kinerja karyawan dapat dilihat di tabel 1.4.

**Tabel 1. 5**  
**Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan bulan Januari – Desember 2023**  
**PT. Indotoko Pangan Makmur**

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
Tingkat Kehadiran >06.45 (Terlambat)	43%	56%	42%	61%	47%	44%	45%	51%	52%	46%	43%	42%
Tingkat Kehadiran <06.45 (Tidak Terlambat)	57%	44%	58%	39%	53%	56%	55%	49%	48%	54%	57%	58%

Sumber : Data Internal Perusahaan 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa selama 1 tahun angka keterlambatan cukup tinggi di lingkungan perusahaan yang menunjukkan adanya penurunan motivasi karyawan karyawan. Dugaan kuat yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan ialah rendahnya motivasi karyawan dan juga kurang efektifnya kepemimpinan.

Peneliti dalam penelitian ini berfokus hanya pada dua dari tiga faktor yang sudah disebutkan sebelumnya. Hal yang menjadi alasan faktor-faktor tersebut dipilih ialah guna menjadi dasar untuk mengembangkan variabel penelitian sebab organisasi masih mempunyai kemampuan guna melakukan pengendalian pada dua jenis faktor tersebut. Hal ini berbeda dengan faktor dari eksternal lingkungan perusahaan yang mana organisasi (perusahaan) tidak bisa mengendalikan faktor tersebut. Sehingga dengan demikian diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberi bantuan pada manajer guna memahami berbagai faktor dan juga variabel pada suatu perusahaan atau organisasi yang masih bisa dikendalikan oleh mereka dan juga mempunyai pengaruh pada kinerja karyawannya. Dilakukannya analisis lebih dalam pada variabel-variabel di dalam penelitian ini diharapkan bisa memberikan kemudahan pada manajer atau pemimpin suatu perusahaan ketika melakukan pengelolaan dan juga menambah kinerja karyawan supaya bisa didapatkan hasil yang lebih optimal.

Dalam motivasi karyawan PT. Indotoko Pangan Makmur yang diperoleh dari asemenen pihak eksternal pada tahun 2023 menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan merasa kurang termotivasi untuk mencapai target kinerja yang sudah perusahaan tetapkan,

**Tabel 1. 6**  
**Motivasi Karyawan 2023**

No	Penilaian	No	Penilaian	No	Penilaian
1	Sedang	38	Baik	75	Rendah
2	Rendah	39	Rendah	76	Baik

3	Sedang	40	Sedang	77	Rendah
4	Rendah	41	Sedang	78	Baik
5	Sedang	42	Rendah	79	Baik
6	Sedang	43	Baik	80	Rendah
7	Rendah	44	Rendah	81	Sedang
8	Rendah	45	Baik	82	Rendah
9	Sedang	46	Sedang	83	Rendah
10	Baik	47	Rendah	84	Rendah
11	Sedang	48	Rendah	85	Baik
12	Rendah	49	Sedang	86	Rendah
13	Sedang	50	Sedang	87	Rendah
14	Rendah	51	Sedang	88	Rendah
15	Rendah	52	Rendah	89	Rendah
16	Sedang	53	Rendah	90	Rendah
17	Rendah	54	Rendah	91	Sedang
18	Rendah	55	Rendah	92	Sedang
19	Rendah	56	Rendah	93	Rendah
20	Sedang	57	Sedang	94	Baik
21	Sedang	58	Rendah	95	Rendah
22	Rendah	59	Sedang	96	Sedang
23	Baik	60	Sedang	97	Rendah
24	Baik	61	Rendah	98	Rendah

25	Sedang	62	Rendah	99	Baik
26	Sedang	63	Rendah	100	Baik
27	Rendah	64	Baik	101	Rendah
28	Rendah	65	Rendah	102	Baik
29	Sedang	66	Rendah	103	Sedang
30	Baik	67	Sedang	104	Baik
31	Sedang	68	Baik	105	Rendah
32	Rendah	69	Rendah	106	Baik
33	Sedang	70	Rendah	107	Rendah
34	Baik	71	Rendah	108	Baik
35	Rendah	72	Baik	109	Rendah
36	Sedang	73	Rendah	110	Sedang
37	Sedang	74	Sedang		

Sumber : Data Internal Perusahaan 2023

Motivasi Rendah = 23 orang (20%); Motivasi Sedang 33 orang (30%)  
 Motivasi Rendah 54 orang (49%) Sumber: Data Internal perusahaan 2023.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, dengan memakai dua faktor yang memiliki pengaruh atas kinerja karyawan (yakni faktor dari internal organisasi dan juga internal karyawan) inilah peneliti akan melakukan pengembangan pada variabel-variabel yang akan dipakai pada penelitian ini. Variabel-variabel yang dimaksudkan yakni gaya kepemimpinan yang dipakai atasan dan juga motivasi karyawan. Di dalam penelitian ini akan dibahas lebih rinci tentang pengaruh dari

variabel-variabel independen (yakni gaya kepemimpinan serta motivasi karyawan) terhadap variabel dependen (yakni kinerja karyawan).

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi penerapan gaya kepemimpinan berdasarkan persepsi karyawan PT. Indotoko Pangan Makmur;
2. Seberapa tinggi motivasi karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT. Indotoko Pangan Makmur;
3. Seberapa tinggi kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT. Indotoko Pangan Makmur;
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indotoko Pangan Makmur;
5. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indotoko Pangan Makmur;
6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara Bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Indotoko Pangan Makmur.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasar dari latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa tinggi gaya kepemimpinan berdasarkan persepsi karyawan PT Indotoko Pangan Makmur.

2. Mengetahui seberapa tinggi motivasi karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT Indotoko Pangan Makmur.
3. Mengetahui seberapa tinggi kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT Indotoko Pangan Makmur.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indotoko Pangan Makmur.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Indotoko Pangan Makmur.
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara Bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Indotoko Pangan Makmur.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan bisa memberikan kebermanfaatan yakni sebagai berikut.

1. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memperkaya khasanah keilmuan tentang faktor-faktor yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan dan juga seperti apa pengaruhnya atas kinerja dari sumber daya manusia (SDM).
2. Pendalaman atas variabel yang dipakai pada penelitian ini bisa membantu ketika melakukan identifikasi atas variabel-variabel yang memiliki keberpengaruh pada kinerja karyawan yang kemudian bisa dipakai manajer untuk panduan guna melakukan perbaikan pada kinerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan.

3. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberikan kemudahan pada perusahaan guna melakukan identifikasi terhadap permasalahan-permasalahan yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan serta motivasi yang bisa mengakibatkan munculnya masalah dalam kinerja karyawan perusahaan tersebut.

## **1.6. Sistematika Penelitian Tugas Akhir**

Berisikan mengenai sistematika serta penjelasan ringkas laporan penelitian mulai dari Bab I hingga Bab V pada laporan penelitian.

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan mengenai penjabaran secara umum, padat, dan juga ringkas yang memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian. Isi yang terdapat dalam bab ini mencakup: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian Tugas Akhir.

### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan mengenai teori-teori mulai dari teori umum hingga teori khusus, disertai penelitian-penelitian terdahulu dan juga mengenai kerangka berpikir yang dipakai pada penelitian ini, selanjutnya diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

### **c. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menjabarkan mengenai pendekatan, metode, serta teknik yang dipakai guna melakukan pengumpulan dan proses analisis dari temuan yang bisa memberikan jawaban atas permasalahan penelitian. Isi dari bab ini

yakni mencakup: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

#### **d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian serta pembahasannya akan dijabarkan dengan sistematis disesuaikan dari rumusan masalah dan juga tujuan penelitian serta disajikan pada subjudul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian yakni: di bagian pertama akan menyajikan hasil dari penelitian serta di bagian kedua akan menyajikan analisis atau pembahasan dari hasil penelitian tersebut. Tiap-tiap aspek dari pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, ya selanjutnya dilakukan interpretasi, kemudian baru dilanjutkan menarik simpulan. Di dalam pembahasan sebaiknya juga diberi perbandingan hasil penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya ataupun landasan teori yang relevan.

#### **e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan menjadi jawaban atas pertanyaan dalam suatu penelitian, selanjutnya menjadi saran yang berkenaan dengan kebermanfaatan dari penelitian.