

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah kekayaan (*asset*) utama suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa perusahaan. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipelihara dengan baik. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, terdapat permasalahan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang perlu diperbaiki adalah kualitas sumber daya manusia.

Hal tersebut berkaitan dengan peran strategis sumber daya manusia sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu kepemimpinan, manajemen staff, pengorganisasian, perencanaan, pengendalian, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti administrasi, keuangan, perdagangan, pemasaran, produksi, dan industri. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas sumber dayanya. Oleh sebab itu, pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan terus

dikembangkan sejalan dengan tuntutan era globalisasi.<sup>1</sup> Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan di masa yang akan datang.

Di lingkungan Pemerintah Daerah, peranan pegawai secara individu maupun kelompok dalam organisasi, sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dikarena setiap aktivitas pegawai dituntut harus tepat waktu sesuai rencana kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu factor yang dibutuhkan dalam proses pembangunan dalam penyelenggaraan pemerintah. Penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaannya memerlukan pembinaan aparatur Negara. Oleh karena itu, faktor manusia perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut dikarenakan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Dalam pasal 3 Undang-Undang Tahun 1999, disebutkan bahwa PNS berkedudukan sebagai pegawai Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata, dalam menyelenggarakan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. PNS yang berkompeten dan berkualitas dapat diperoleh dengan pengembangan terhadap sumber daya yang ada. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan.

---

<sup>1</sup> Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Press. 2015), Hal.6

Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern.

Melalui pendidikan yang memadai, seorang karyawan lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kemampuan, karena orang yang berpendidikan dapat menggunakan pikirannya secara kritis dan tepat sesuai sasaran. Menurut Soekidjo Notoatmojo dalam Hanna Rianita Putri, pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan.<sup>2</sup>

Selain pendidikan, sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan. Salah satu caranya adalah dengan diadakannya pelatihan. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik.<sup>3</sup> Pelatihan memegang peranan penting untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap sumber daya manusia. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat

---

<sup>2</sup> Putri, Hanna Rianita. "Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo." *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi* 5.4 (2016): 292-300.

<sup>3</sup> Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik...* .Hal.163

perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.<sup>4</sup> Kegiatan pelatihan dapat memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan berupa keahlian dan ketrampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi untuk bersaing dengan perusahaan lain, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam.

Untuk menjadi sebuah asset yang berharga, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya pendidikan dan pelatihan suatu perusahaan penting dilakukan. Pendidikan dan pelatihan tersebut untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja PNS adalah meningkatkan pendidikan dan pelatihan para PNS tersebut. Karena adanya pendidikan dan pelatihan pada pegawai akan mendorong pegawai untuk bisa menghasilkan kinerja lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi suatu instansi mengindikasikan terdapat adanya pegawai yang berkualitas. Karena dengan adanya pegawai yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja instansi.

Melalui pengembangan sumber daya manusia ini juga, perusahaan dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan

---

<sup>4</sup> Komara, Asmara Hendra, And Angela Luwis. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Cv. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru." *PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen)* 4.1 (2017): 11-22.

local dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi<sup>5</sup>

Istilah kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy* yaitu energy manusia jika dikenetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu.<sup>6</sup> Menurut Yop Harris dalam Siagian kinerja adalah suatu cara/metode kerja yang dilakukan oleh setiap pekerja, dengan menggunakan sumber daya yang terbatas untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai dengan hasil nyata yang dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan.<sup>7</sup> Karyawan yang memiliki kinerja tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang tidak sesuai standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.

---

<sup>5</sup> Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Moh d.Basri, dan Dkk, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2011), Hal.13-14

<sup>6</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2015, Hal.238

<sup>7</sup> Harris, Yop. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Interyasa Cabang Pekanbaru." *Jurnal Relevansi, Akurasi Dan Tepat Waktu (RAT)* 3.3 (2014): 535-542.

Kinerja yang tinggi dihasilkan oleh karyawan yang memiliki bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, diharapkan karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Seberapa baik perusahaan mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi.<sup>8</sup>

Untuk mengetahui perubahan dan perkembangan karyawan dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut penilaian kinerja. Menurut Wibowo penilaian kerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode tertentu.<sup>9</sup> Penilaian kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan.<sup>10</sup>

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi

---

<sup>8</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), Hal.12

<sup>9</sup> *Ibid*, Hal. 187

<sup>10</sup> Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Mohd. Basri, dan Dkk, *Performance Appraisal*, . . . Hal. 17

lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Penilaian kerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaiknya penilaian kinerja lebih baik dilakukan beberapa kali dalam proses pelaksanaan kinerja, sehingga masih terbuka kesempatan untuk mengejar ketertinggalan apabila terjadi kesenjangan kinerja. Di sisi lain, agaknya penilaian kinerja tidak hanya diterapkan pada pekerja individual, tetapi juga bagi kinerja tim dan organisasi.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan lembaga pembantuan yang diberikan oleh pemerintah, untuk menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perindustrian dan perdagangan, serta pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang perindustrian dan perdagangan. Disini Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai peran yang begitu penting. Yang mana Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat meningkatkan penggunaan sumber daya manusia melalui pemberdayaan sektor industry dan perdagangan. Pentingnya kontribusi Dinas Perindustrian dan Perdagangan demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan sumber daya manusia yang professional, perlu ditingkatkan lagi kinerja yang ada.

Visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung adalah motivator terwujudnya industri tangguh didukung masyarakat niaga yang mampu bersaing di pasar global. Sedangkan misi yang dijalankan Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung adalah terwujudnya kesejahteraan masyarakat tulungagung melalui peningkatan sumberdaya manusia yang profesional berdasarkan iman dan taqwa.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan dipilih karena mampu memberdayakan IKM (Industri Kecil Menengah) di tulungagung. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya industry di kabupaten Tulungagung.

Tabel 2.1  
Rekap Pendataan Industri  
Tahun 2017

No	URAIAN	JUMLAH
1	Industri Besar	
	a. Jumlah Unit Usaha	5 Unit
	b. Jumlah Tenaga Kerja	1.040 orang
	c. Jumlah Nilai Investasi	Rp 99.433.465.000,-
	d. Jumlah Nilai Investasi	Rp 119.659.578.000,-
2	Industri Kecil dan Menengah	
	a. Jumlah Unit Usaha	4.574 unit
	b. Jumlah Tenaga Kerja	39.949 orang
	c. Jumlah Nilai Investasi	Rp 1.254.343.801.298,-
	d. Jumlah Nilai Produksi	Rp 2.751.367.148.833,-
3	Sentra Industri Kecil Menengah	
	a. Jumlah Sentra	189 sentra
	b. Jumlah Unit Usaha	5.376 unit
	c. Jumlah Tenaga Kerja	21.169 orang
	d. Jumlah Nilai Investasi	Rp 37.037.714.000,-
	e. Jumlah Nilai Produksi	Rp 961.634.801.000,-
4	Total Industri	
	a. Jumlah Unit Usaha	9.928 unit
	b. Jumlah Tenaga Kerja	123.276 orang
	c. Jumlah Nilai Investasi	Rp 2.682.196.495.597,-
	d. Jumlah Nilai Produksi	Rp 7.545.661.477.655,-

Sumber: Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan 2014-2017

Terdapat berbagai macam pendidikan yang ditempuh karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan, baik pendidikan formal maupun non formal. Karyawan yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan tidak hanya dilihat pendidikannya, tetapi juga dilihat kompetensi yang dimiliki oleh



karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini dibuktikan, dengan adanya karyawan dengan pendidikan Sekolah Menengah Atas sampai dengan Sarjana.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Tulungagung, ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang kurang memahami bidang pekerjaannya. Pengetahuan para pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Tulungagung masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal yang berkaitan dengan teknis bidang pekerjaannya.

Pelatihan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung di rasa perlu diperhatikan karena pelatihan yang dilakukan hanya sebagian karyawan di bagian pekerjaan tertentu saja. Mengingat pelatihan sangat diperlukan untuk seluruh karyawan guna meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan ketrampilan dalam bekerja di dalam organisasi guna meningkatkan hasil kinerjanya agar lebih optimal untuk progress kedepan yang lebih baik.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas mengenai pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sebagai komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Tulungagung maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

## **D. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti dan

lokasi penelitian sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki.

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada variabel bebas (X) dan terikat (Y). variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Pendidikan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) sedangkan pada variabel terikatnya (Y) adalah Kinerja karyawan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan melakukan observasi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
3. Adapun yang menjadi objek penelitian kali ini adalah Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pihak yang berkepentingan baik secara teoritis dan praktis. Kegunaan tersebut diantara lainnya adalah:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan kerja karyawan perusahaan.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Secara praktisi kegunaan penelitian ini antara lain adalah:

a. Bagi akademik (IAIN Tulungagung)

Sebagai dokumentasi dan literature kepustakaan IAIN Tulungagung dan keilmuan.

b. Bagi Lembaga Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dilembaga tersebut.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan maupun penguat untuk menambah pengetahuan dan sebagai tolak ukur kemampuan yang dimiliki peneliti dengan menerapkan teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dilapangan.

## **F. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah disini diberikan untuk memberikan kejelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penegasan istilah sebagai bahan penafsiran terhadap judul penelitian.

### **1. Definisi Konseptual**

- a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*, (Jakarta:

- b. Pendidikan merupakan usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, yang dilakukan di dalam maupun di luar sekolah.<sup>12</sup>
- c. Pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>13</sup>
- d. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>14</sup>

## 2. Definisi Operasional

Secara operasional yang dimaksud dari pengaruh pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah bagaimana pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung menilai kinerja yang dimiliki karyawan jika didasarkan pada pendidikan karyawan yang berasal dari berbagai jurusan (tidak hanya lulusan ekonomi syariah maupun konvensional) dan pengalaman kerja yang dimiliki dari masing-masing karyawan.

---

Balai Pustaka, 2002), hal. 849

<sup>12</sup>Putri, Hanna Rianita. "*Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin*, . . . hal. 292-300.

<sup>13</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014, Hal.99

<sup>14</sup>Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. . .Hal.406

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk dapat melakukan pembahasan secara sistematis, maka dalam pembahasan ini diambil langkah-langkah sebagaimana sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bagian awal yang diambil meliputi perangkat legalitas skripsi, halaman sampul, halaman judul, persetujuan, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstrak. Bagian utama, terdiri dari enam bab yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan tentang pendahuluan yang meliputi, (a) latar belakang, (b) rumusan masalah, (c) tujuan, (d) batasan masalah, (e) kegunaan penelitian, (f) penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Mendeskripsikan tentang pengertian maupun penjelasan mengenai (a) pendidikan, (b) pelatihan. (c) kinerja karyawan, (d) penilaian kerja

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel, dan skala pengukuran, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini berisi hasil penelitian yaitu mencakup deskripsi data dan pengujian hipotesis

#### BAB V : PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi pembahasan yaitu membahas rumusan masalah yang diperoleh dari hasil temuan dan dikorelasikan dengan teori terdahulu.

#### BAB VI : PENUTUP

Terdiri dari (a) kesimpulan dan (b) saran. Pada bagian akhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.