

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan bank pertama yang menggunakan sistem syariah yang mempunyai satu tujuan mulia untuk membantu masyarakat ekonomi menengah kebawah, maka kali pertamanya dicoba untuk mendirikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).<sup>1</sup> Tujuan berdirinya BMT adalah meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat daerah kerja pada umumnya, dengan sistem dan konsep syariat Islam. Selain itu mengembangkan kegiatan amal jariyah (zakat, infak dan shadaqah) untuk disalurkan pada kaum dhuafa dan fakir miskin, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional.

*Baitul Mal wa Tamwil* (BMT) sebagai penggerak sektor riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi/SDM yang baik. BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah sudah saatnya berbenah diri untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan dana bagi pengembangan kegiatan usaha. BMT berkontribusi bagi suksesnya proses pembangunan, sehingga pelan tapi pasti dapat mengikis atau mengurangi jumlah penduduk miskin di Indonesia. Meningkatnya permintaan akan modal membuat pertumbuhan

---

<sup>1</sup> Fitri Nurhatati, *Koperasi Syariah*, (Surakarta: PT Era Adicitra Intermedia, 2012), hal. 25

lembaga pembiayaan termasuk BMT menjadi semakin banyak. Oleh karena itu BMT dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis melalui perbaikan kinerja karyawan.

Semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut BMT untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Sehingga, BMT tersebut dapat bersaing. Kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi efektivitas kerja individu. Sehingga keberhasilan maupun kegagalan organisasi tergantung pada kinerja individu dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku pekerja yang dapat dipantau, diukur, dan dinilai dalam tingkat individu.<sup>2</sup> Kinerja atau *performance* mengenai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) *Baitul Tamwil Muhammadiyah* (BTM) Surya madinah Tulungagung merupakan BTM yang dinaungi dan didukung oleh Yayasan *Baitul Maal Muhammadiyah*. KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung ini memiliki 3 kantor cabang yang berada di kecamatan Rejotangan, kecamatan Ngantru, dan Kecamatan Pakel, serta 4 kantor kas berada di kecamatan Gondang,

---

<sup>2</sup> Agustina Setyorini, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterbatasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT*, Jurnal, Jurusan Ekonomi, Universitas Sudirman, 2015.

kecamatan Pagerwojo, kecamatan Tanggunggunung, dan kecamatan Kauman, peneliti akan dilakukan keseluruh kantor KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. BTM Surya Madinah didirikan atas dasar organisasi Muhammadiyah yang berfungsi untuk pembiayaan dan penyaluran dana kepada masyarakat umum tidak hanya untuk kalangan kelompok Muhammadiyah tapi juga untuk semua basis organisasi, dan untuk semua umat Islam pada umumnya. BTM Surya Madinah adalah suatu Lembaga Keuangan Syariah yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan memiliki integritas. BTM Surya Madinah mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani dalam melandasi kegiatan operasionalnya. Kemajuan sebuah lembaga keuangan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak pada sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan.

Sumber Daya manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas- aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi-kontribusi yang berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh

kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Demikian pula dengan gaya kepemimpinan dalam hakikatnya manusia adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus memiliki pemimpin yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Oleh karena itu harus ada pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi.<sup>3</sup>

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian dan memiliki akhlak yang mulia, keteladanan dan keinginan yang kuat dalam pengembangan usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah

---

<sup>3</sup> Prof. Dr. Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* Edisi 4, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), hal. 304

kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Karna pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi-motivasi dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahannya. Di mana pemimpin dapat mempengaruhi bawahan menjadi taat, hormat, setia dan mudah bekerja sama.

Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan. Sedemikian rupa, pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini adalah para bawahannya sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi.<sup>4</sup>

Motivasi merupakan salah satu unsur penting kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan

---

<sup>4</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 62-63

oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.<sup>5</sup> Apabila seorang karyawan dalam dirinya tidak tertanamkan motivasi untuk maju dan sikap yang tidak baik maka akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Seperti pada Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Maharani dengan judul skripsi “Pengaruh Insentif, Kedisiplinan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di KSP Karya Niaga Gajah Demak”. Pada penelitian ini membuktikan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan di KSP Karya Niaga Gajah Demak.<sup>6</sup> Gaya kepemimpinan dan motivasi berhubungan terhadap kinerja karyawan, karena apabila seorang karyawan tidak mempunyai motivasi untuk maju serta kurangnya semangat dalam bekerja akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data tiga tahun terakhir, terlihat bahwa pembiayaan *Ijarah Muntahia Bit Tamlik* (IMBT) terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 perkembangan jumlah anggota BTM Surya Madinah terjadi sangat pesat dibanding tahun sebelumnya. Terbukti, anggota pembiayaan *Ijarah Muntahia Bit Tamlik* (IMBT) tahun 2013 berjumlah 115 anggota, tahun 2014 berjumlah 213 anggota dan tahun 2015 sebesar 452 anggota.

---

<sup>5</sup> Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2013), hal. 171

<sup>6</sup> *Kinerja Karyawan Di KSP Karya Niaga Gajah Demak*, (Kudus: Skripsi Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, 2013), dalam [http://eprints.umk.ac.id/1964/1/Hal\\_Judul.pdf](http://eprints.umk.ac.id/1964/1/Hal_Judul.pdf) diakses pada 18 Maret 2017

Dilihat dari tabel di bawah ini margin dari pembiayaan *ijarah muntahia bit tamlik* (IMBT) dari tahun 2013 sampai 2015 tidak mengalami perubahan yaitu sebesar 1,9%. Oleh karena itu banyak anggota atau calon anggota yang memilih pembiayaan *ijarah muntahia bit tamlik* (IMBT) dengan melihat margin yang dari tahun ke tahun tidak mengalami perubahan. Dengan berkembangnya ini berpengaruh terhadap profitabilitas BTM. Adapun penilaian anggota secara positif yang dapat mempengaruhi nasabah untuk memilih pembiayaan adalah motivasi, persepsi dan promosi, maupun faktor-faktor seperti pendapatan nasabah, usia, pendidikan dan sebagainya. Data tersebut dapat dilihat dalam tabel jumlah anggota pembiayaan berikut ini

Tabel 1.2

Jumlah Anggota Pembiayaan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung  
Per 30 September 2015

Jenis Pembiayaan	2013			2014			2015		
	Anggota	Margin	Dana disalurkan	Anggota	Margin	Dana disalurkan	Anggota	Margin	Dana disalurkan
IMBT	115	1,9%	Rp.215.534.000	213	1,9%	Rp.275.765.542	452	1,9%	Rp.327.234.500
Mudharabah	72	-	Rp.155.320.000	95	-	Rp.95.325.050	125	-	Rp.168.540.500
Musyarakah	84	-	Rp.25.250.320	97	-	Rp.56.300.000	115	-	Rp.75.534.500
Total	254	-	Rp.396.104.320	307	-	Rp.427.390.592	439	-	Rp.571.309.500

Sumber: Data Laporan Keuangan KSPPS BTM Surya Madinah Tahun 2013-2015

Berkaitan dengan kedua faktor diatas Lembaga Keuangan Syariah (LKS) dalam hal ini yaitu KSPPS BTM Surya Madinah juga menerapkan kedua faktor tersebut guna menunjang kinerja karyawan. BTM dibangun dengan mengambil konsep dasar Baitul Maal wat-Tamwil, yang merupakan gabungan antara Baitut Tamwil, unit yang menjalankan pembiayaan secara komersial dan Baitul Maal, unit yang menjalankan pembiayaan non komersial sosial dengan dana yang bersumber dari titipan zakat, infaq, dan shodaqoh. Pada BTM, bidang sosial ditiadakan karena di Muhammadiyah sudah lebih dulu ada lembaga amil zakat Muhammadiyah yang dapat disinergikan. Sedangkan koperasi syariah secara teknis bisa dibidang sebagai koperasi yang prinsip kegiatan usaha dan tujuannya berlandaskan pada syariah Islam yaitu Al-qur'an dan Assunah. Prinsip syari'ah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dilakukan sesuai dengan syari'ah.<sup>7</sup> Dalam hal ini karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari bagaimana seorang itu memimpin dan memotivasi karyawan pada sebuah perusahaan atau lembaga juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya.

Perkembangan suatu perusahaan atau lembaga bergantung pada produktifitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan

---

<sup>7</sup> Wiroso, *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syari'ah*, (Jakarta: Gramedia Widya Sarana Indonesia, 2005), hal. 2

pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional dan disiplin kerja yang baik pada karyawan, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

Dari kedua faktor diatas apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan secara umum sangat baik, karena antara faktor satu dengan yang lain itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Diharapkan dengan adanya kedua faktor diatas bisa menjadikan sebuah motivasi atau dorongan kepada semua karyawan agar giat dalam bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan bisa berjalan lancar sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui tentang ruang lingkup dari pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah. Dan oleh karena itu peneliti akan mengkaji penelitian skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka masalah yang akan dibahas oleh peneliti yaitu: Penelitian ini membahas tentang bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang dan agar penelitian tidak keluar dari pembahasan, maka akan dikerucutkan pembahasan melalui rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dengan mengacu pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung.

Untuk memudahkan pencapaian tujuan utama tersebut, maka penulis mempunyai tujuan dari sub masalahnya, yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi lembaga maupun pihak yang terlibat didalamnya, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Sebagai sumbangsih pemikiran dalam bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama pada bab kepemimpinan yang membahas terkait dengan gaya kepemimpinan dan pada bab motivasi kerja yang diterapkan oleh lembaga keuangan atau suatu perusahaan.

2. Secara Praktis

Sebagai informasi bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik instansi pemerintah maupun daerah, yaitu dapat menjadi sumbangan bacaan maupun kajian literature sehingga memperkaya wawasan.

b. Bagi Lembaga

Lembaga dalam hal ini yaitu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung yaitu diharapkan memberikan kontribusi sumbangan pemikiran sebagai kajian literature untuk menambah inspirasi, wawasan pengetahuan dan menambah referensi bagi pengembangan ekonomi.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi peneliti untuk mendapatkan wawasan, gambaran dan sebagai bahan bacaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan peneliti untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi dan bahan bacaan bagi peneliti yang akan datang serta dapat memberikan perbaikan pada penelitian dengan menambah variabel dan objek yang digunakan.

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

## 1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel yang diteliti, populasi dan subjek penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel *independen* atau bisa disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain. Variabel *dependen* atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Penulis menentukan variabel sebagai berikut.

- a. Variabel bebas (*independen*) diasumsikan dengan variabel X.

Peneliti menuliskan gaya kepemimpinan sebagai X1, dan motivasi kerja sebagai X2 karena diduga kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Variabel terikat (*dependen*) diasumsikan sebagai variabel Y.

Dalam penelitian ini variabel Y yaitu kinerja karyawan.

## 2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung.

## G. Penegasan Istilah

## A. Penegasan Konseptual

### 1. Variabel independen (X)

- a. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan.<sup>8</sup>
- b. Motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.<sup>9</sup>

### 2. Variabel Dependen (Y)

- a. Kinerja karyawan (Y) adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.<sup>10</sup>

## B. Penegasan Operasional

- a. Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang dipimpinnnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

---

<sup>8</sup> Usman Husaini, *MANAJEMEN Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014) hal. 310

<sup>9</sup> Masykur Wiratno, *Pengantar Kewirausahaan: Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2001) hal. 204

<sup>10</sup> M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 199

- b. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri pribadi ataupun pihak luar yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi
- c. Kinerja Karyawan adalah dimana penilaian hasil ketepatan, ketelitian, kerapian, kebersihan, jumlah dan ketepatan waktu karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah tBaitul Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.

#### **H. Sistematika Skripsi**

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Untuk memudahkan pembahasan, maka penulis membuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

##### **BAB I           PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan terkait latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, Penegasan istilah dan sistematika skripsi.

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

Pada bab ini penulis menguraikan terkait diskripsi teori (teori yang membahas variabel judul), penelitian terdahulu,

kerangka konseptual/ kerangka berfikir penelitian dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan terkait rancangan penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan terkait hasil penelitian, deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

### BAB V PEMBAHASAN

Pembahasan, dalam penelitian ini merupakan jawaban dari hipotesis yang diteliti, jumlah pembahasan ini sama dengan jumlah hipotesis yang diteliti.

### BAB VI PENUTUP

Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan, dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan