

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan PT. Batuwangi Putra Sejahtera



Gambar 1.1 Logo PT. Batuwangi Putera Sejahtera

*Sumber: PT. Batuwangi Putra Sejahtera (2017)*

Didirikan pada tahun 1965 sebagai usaha keluarga PT. Batuwangi Putra Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan mineral. PT. Batuwangi Putra Sejahtera pada awalnya memproduksi tepung batu dan biji batu sebagai bahan baku dalam pembuatan ubin atau yang bisa disebut tegel lantai teraso. PT. Batuwangi Putra Sejahtera berlokasi di Jalan Raya Padalarang No. 88 atau 35km dari arah Cianjur menuju Bandung.

Dalam perkembangannya secara bertahap dari tahun ke tahun PT. Batuwangi Putra Sejahtera mulai banyak memproduksi produk-produk baru seperti mengolah mineral *Calcium Carbonate* ( $CaCO_3$ ) dan *Zeolite* yang melalui proses mekanisme fisik sedemikian rupa sehingga menjadi beragam ukuran seperti bentuk *split*, granular dan *powder*. Pengolahan atau proses produksi yang dilakukan adalah pemecahan bongkah

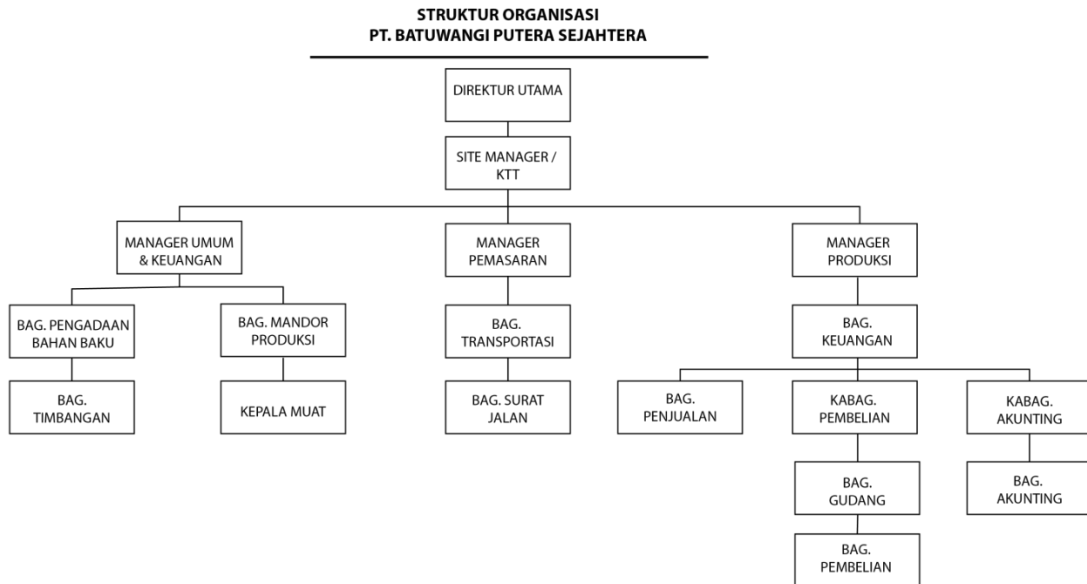
material alam yang bernama *limestone* dan *Zeolite*. Tidak hanya menghasilkan produk-produk baru, penggunaan mesin dan teknologi baru juga diterapkan oleh PT. Batuwangi Putra Sejahtera dengan harapan bisa meningkatkan efisiensi kerja dan memaksimalkan jumlah produksi.

Kapasitas Produksi PT. Batuwangi Putra Sejahtera bisa dikatakan cukup besar, saat ini untuk *Calcium carbonate* jumlah produksi mampu mencapai 300.000 ton/tahun dan *Zeolite* 24.000 ton/tahun. dengan luas areal kuari lebih dari 100.000 m<sup>2</sup> maka untuk pengembangan selanjutnya masih sangat memungkinkan sehingga mineral yang di produksi terus bisa melayani konsumen yang tersebar antara lain di Pulau Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi bahkan sampai Papua yang meliputi berbagai bidang industri seperti kaca, karet, deterjen, keramik, lem kayu, cat, PVC, plastic, karpet, pakan ternak dan pertanian, peleburan besi, peleburan timah sebagai FGD pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) dan bidang industri lainnya.

Disamping sebagai pembuat produk, PT. Batuwangi Putra Sejahtera juga mengerjakan jasa (*Services*) meliputi pekerjaan giling (*Crushing*), penyaringan partikel hingga ukuran kehalusan tertentu (*Sieving*), pemilihan butiran dan partikel (*Screening*) dari berbagai macam batuan mineral dan bahan lainnya. Melalui 3 proses tersebut bongkahan batu tersebut berubah menjadi split atau seukuran dengan granule atau biji dan tepung dalam satuan *mesh* sesuai ASTM D392, yaitu untuk standarisasi “*mill grade*” . Pekerjaan jasa lainnya yang dapat dikerjakan oleh PT. Batuwangi Putra Sejahtera adalah pengemasan karung (*Packaging*) dengan menggunakan karung plastic 40 kg, 50 kg, 80 kg dan kantung ukuran besar 1000 kg. Jasa angkuran truk (*Trucking*), saat ini melayani rute Jabodetabek dan Banten. (*Sumber: PT. Batuwangi Putera Sejahtera 2017*).

### 1.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Batuwangi Putera Sejahtera, fungsi dan uraian tugas organisasi perusahaan dapat dilihat pada gambar 1.2 yang menggambarkan bagan susunan organisasi PT. Batuwangi Putera Sejahtera.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Batuwangi Putera Sejahtera

*Sumber:* PT. Batuwangi Putera Sejahtera

## 1.2 Latar Belakang Masalah

Perkembangan persaingan didalam dunia bisnis selalu menunjukkan adanya interaksi yang menarik antara satu usaha dengan usaha yang lainnya. Sejatinya setiap pelaku usaha di berbagai bidang selalu ingin memaksimalkan apa yang dimiliki oleh perusahaan dengan baik penggunaannya. Penetrasi yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan terdahulu diikuti dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru menjadi salah satu faktor yang mendorong perusahaan untuk terus bisa berkembang mengikuti kemauan pasar yang juga terus berubah-ubah. Optimalisasi sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan menjadi satu indikator penting yang menentukan perusahaan dapat mengikuti perkembangan yang ada dengan pemanfaatan karyawan sebagai sumber daya perusahaan dan penggerak roda usaha dengan baik dan optimal.

Keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi

yang besar didalam perusahaan. Kemampuan dan potensi tenaga kerja penting untuk selalu dikembangkan karena kegiatan-kegiatan perusahaan secara langsung digerakan oleh tenaga kerja atau karyawan. Potensi yang dimiliki oleh setiap tenaga kerjanya harus dapat mampu di gunakan juga dikembangkan oleh perusahaan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan dampak langsung bagi perusahaan secara maksimal.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya oleh karyawan oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Seperti yang disampaikan Sudarmanto (2014:6) keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Bernardin dan Rusel dalam Priansa (2016:270) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Berhubungan dengan hal tersebut, untuk melihat bagaimana kinerja pegawai pada PT. Batuwangi Putra Sejahtera diukur melalui hasil produksi bahan mentah dan proses penghalusan batu alam selama tiga bulan terhitung mulai bulan agustus, September dan oktober, dan realisasinya dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya. Berikut adalah table rekapitulasi realisasi hasil produksi bahan mentah dan penghalusan batu alam selama tiga bulan:

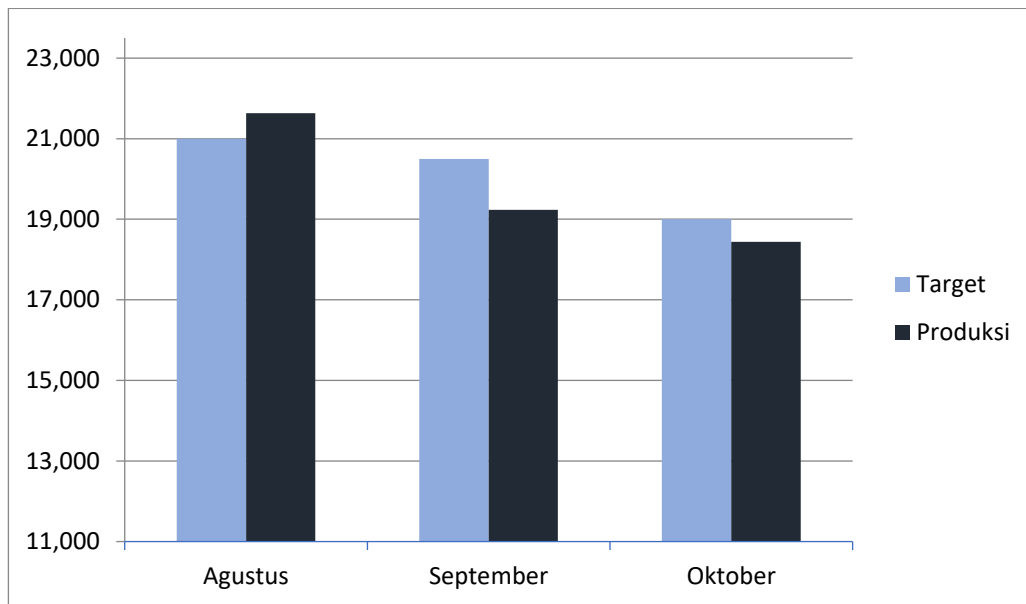
**Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Produksi PT. Batuwangi Putera Sejahtera**

<b>Bulan</b>	<b>Total Produksi</b>	<b>Target</b>	<b>%</b>
<b>Agustus</b>	21,632	21,000	103%
<b>September</b>	19,232	20,500	94%
<b>Oktober</b>	18,443	19,000	97%

*\*dibulatkan dalam ton*

*Sumber:* Data yang telah diolah

Untuk bisa melihat lebih jelas mengenai bagaimana total produksi dan perbandingan dengan realisasi yang dicapai oleh karyawan, akan dipaparkan pada gambar grafik dibawah ini:



Gambar 1.3 Grafik Rekapitulasi Hasil Produksi Bulan April 2016 sampai Maret 2017  
PT. Batuwangi Putera Sejahtera

*Sumber:* Data yang diolah

Berdasarkan Gambar 1.3 dapat dilihat bahwa hasil produksi dari perusahaan PT. Batuwangi Putera Sejahtera selama tiga bulan yaitu bulan agustus, September dan oktober bisa dikatakan buruk karena jumlah produksi dari tiga bulan tersebut mengalami penurunan. Pencapaian hasil produksi pada bulan September berada dibawah angka yang ditargetkan oleh perusahaan yaitu sebesar 19.232 ton dibawah target yang ditetapkan perusahaan sebesar 20.500 ton terpaut 1.268 ton atau tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, jika di persentasekan pencapaiannya hanya 94% pada bulan September. Sedangkan pada bulan oktober jumlah produksi sebesar 18.443ton masih dibawah jumlah yang ditargetkan oleh perusahaan sebesar

19.000 ton terpaut 557 ton atau tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, jika di persentasekan pencapaiannya hanya 97%. Dari tabel 1.1 dan gambar 1.3 dapat disimpulkan bahwa masih terdapat dua dari tiga bulan target bulanan perusahaan yang tidak terpenuhi oleh jumlah produksi, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan PT. Batuwangi Putera Sejahtera tidak baik.

Kinerja pegawai didalam organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya adalah motivasi dan kompetensi. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Deriananda (2012) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainya yang telah dilakukan oleh Winarno dan Perdana (2015) menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melihat hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja diperkuat oleh berbagai penelitian oleh para ahli, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Scale dalam Sutrisno (2011:201) mengemukakan kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang dalam melakukan pekerjaan. Kemudian Gordon dalam Sutrisno (2011:204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi antara lain 1) pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seseorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien. 3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan

efisien. 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain). 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya. 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Berhubungan dengan hal tersebut untuk melihat seberapa jauh tingkat kompetensi karyawan pada PT. Batuwangi Putera Sejahtera, peneliti melakukan *pilot study* berupa kuesioner dengan menggunakan lima komponen kompetensi menurut teori Spencer. Responden dari penelitian kecil ini berjumlah 10 orang karyawan yang dipilih secara acak. Pernyataan di kuesioner ini mempunyai 5 pilihan dari sangat tidak setuju hingga pernyataan sangat setuju, hasil penelitian dijumlahkan kemudian di rata-ratakan pada setiap indikator nya. Dari hasil kuesioner tersebut didapat hasil yang dijabarkan dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Kuesioner Pilot Study**

No	Pernyataaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	%
<b>Motives</b>								
1	Saya memiliki motif yang kuat untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan	5	3	1	1	-	10	86%
2	Saya memiliki motif yang kuat untuk memenuhi kewajiban saya sebagai karyawan	4	6	-	-	-	10	
<b>Traits</b>								
3	Saya memiliki respon yang konsisten terhadap rangsangan dan tekanan di dalam lingkungan kerja	-	2	3	2	3	10	45%

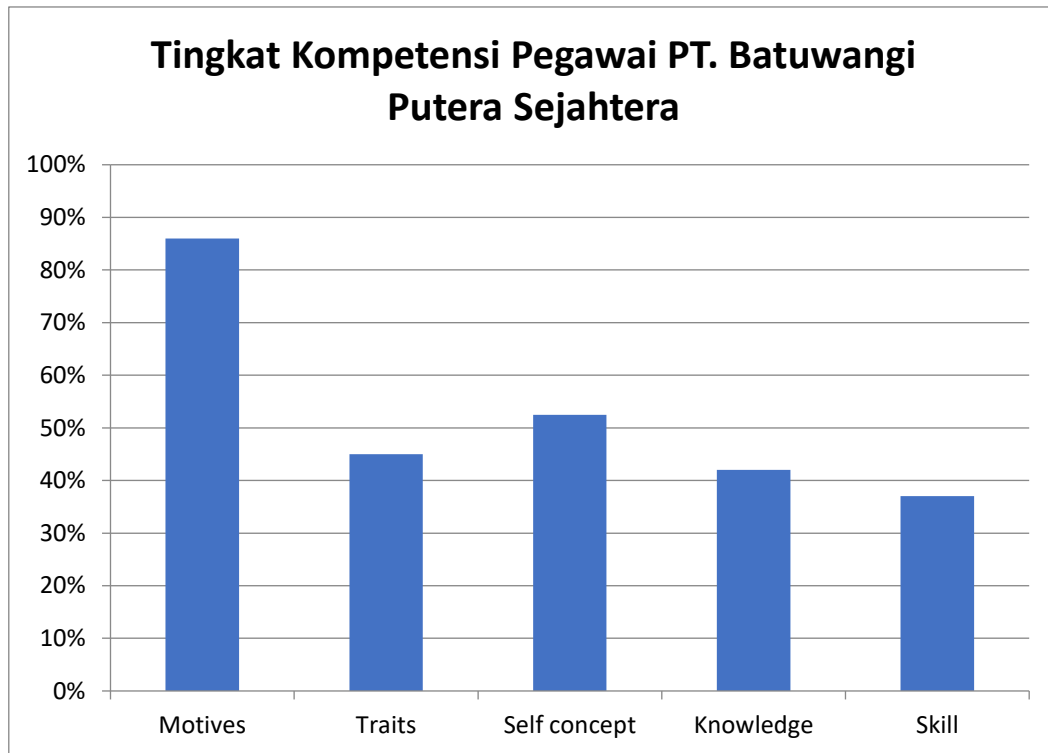
4	Saya memiliki respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi di dalam lingkungan kerja	-	1	3	2	4	10	
Self Concept								
5	Saya mengerti kelebihan dan kekurangan yang saya miliki	2	6	1	1	-	10	52.5%
6	Saya memiliki sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi pekerjaan.	2	2	4	1	1	10	
Knowledge								
7	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menunjang pekerjaan saya	-	1	3	3	3	10	42%
8	Saya memiliki pengetahuan yang dibutuhkan oleh perusahaan	-	1	1	5	3	10	
Skill								
9	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk mengerjakan tugas	-	1	1	3	5	10	37%
10	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan	-	1	1	4	4	10	

*Sumber:* Data yang telah diolah

Dilihat dari hasil jawaban kuesioner *pilot study* yang telah disebar kepada 10 pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera, tingkat kompetensi yang memiliki persentase tertinggi yaitu *Motives* dengan persentase sebesar 86%, selanjutnya *Self Concept* dengan persentase sebesar 52.5%, dimensi *traits* memiliki persentase sebesar 45%, kemudian dimensi *knowledge* memperoleh persentase sebesar 42% dan nilai paling rendah *skill* dengan persentase sebesar 37%.



Untuk lebih jelasnya, penulis paparkan tingkat kompetensi pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera melalui grafik pada gambar 1.4 berikut:



Gambar 1.4 Tingkat Kompetensi Pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera

*Sumber:* data yang diolah

Berdasarkan gambar 1.4, dapat disimpulkan bahwa aspek *skill*, *knowledge* dan *traits* berada pada persentase dibawah 50%. Aspek *skill* berada pada perolehan persentase terendah sebesar 37% dengan jawaban paling kecil berada pada item 9 (Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk mengerjakan tugas). Sedangkan aspek *knowledge* memperoleh persentase sebesar 42% dengan jawaban paling kecil berada pada item 8 (Saya memiliki pengetahuan yang dibutuhkan oleh perusahaan), dan aspek *traits* memperoleh persentase sebesar 45% dengan item pertanyaan terkecil yaitu item 4 (Saya memiliki respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi di dalam lingkungan kerja). Pada gambar 1.4 dapat dilihat bahwa terdapat 3 aspek diantara 5 aspek pada kompetensi hasil *pilot study* dibawah 50% yaitu *skill* (kemampuan),

*knowledge* (pengetahuan) dan *traits* (watak). Berdasarkan *pilot study* yang dilakukan, tiga dari lima dimensi kompetensi memperoleh persentase dibawah 50%, yaitu kemampuan, pengetahuan dan watak pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera bisa dikatakan rendah dan mengindikasikan buruknya kompetensi pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera.

Selain faktor kompetensi, variabel kedua yang akan diteliti yaitu faktor motivasi. Banyak penelitian-penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati (2014) menyatakan, bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Kemudian penelitian yang lainnya yang dilakukan oleh Rivky dkk (2015) menyatakan, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Chung dan Meggison dalam Fahmi (2016) menyatakan motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan kepada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Sedangkan menurut jurnal dari Sutrischastini dan Riyanto (2015) motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja yang baik. Salah satu indikator baik atau tidaknya motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan (Maulana dkk, 2015). Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai pada PT. Batuwangi Putera Sejahtera, berikut adalah data ketidakhadiran pegawai selama 12 bulan terhitung mulai bulan April 2016 sampai bulan Maret 2017.

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai  
April 2016 – Maret 2017**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KETIDAKHADIRAN					PERSENTASE (%)
		Izin	Sakit	Cuti	TK	JUMLAH	
Agustus	53	1	-	4	13	18	33.96%
September	53	2	4	5	18	29	54.72%
Oktober	53	-	1	7	17	25	47.17%

*Sumber: Data yang telah diolah*

Tabel 1.3 menunjukkan hasil dari absensi pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera selama 12 bulan terhitung bulan April 2016 hingga Maret 2017. Ketidakhadiran terdapat 4 jenis yaitu tidak hadir karena izin, sakit, cuti dan tanpa keterangan. Pada bulan Juni, September dan November persentase ketidakhadiran pegawai mencapai lebih dari 50%. Pada bulan Juni 34 dari 53 orang karyawan pernah tidak hadir dengan persentase ketidakhadiran paling tinggi sebesar 64.15%, kemudian pada bulan September 29 dari 53 orang karyawan pernah tidak hadir dengan persentase ketidakhadiran sebesar 54.72%, dan pada bulan November sebanyak 27 dari 53 orang karyawan pernah tidak hadir dengan persentase ketidakhadiran sebesar 50.94%. Dapat disimpulkan dari hasil data rekapitulasi absensi tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera tinggi.

Berdasarkan latar belakang fenomena, penelitian dan data-data yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan motivasi. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batuwangi Putera Sejahtera”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Kinerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Selain itu, terdapat beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi

kinerja sumber daya manusia didalam suatu organisasi yang telah banyak diteliti yaitu kompetensi dan motivasi.

Dilihat dari hasil penelitian-penelitian terdahulu mayoritas memiliki kesimpulan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal demikian belum tentu terjadi pada PT. Batuwangi Putera Sejahtera karena apabila dilihat dari hasil rekapitulasi produksi, hasil survey kusioner *pilot* dan data ketidakhadiran karyawan, menyatakan masih terdapat pegawai yang merasa belum memiliki kompetensi yang cukup baik untuk melakukan sebuah pekerjaan dan juga dilihat dari adanya penurunan jumlah produksi dan motivasi yang masih terdapat persentase ketidakhadiran pegawai diatas 50 persen.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan penelitian berdasarkan uraian diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi pegawai di PT. Batuwangi Putra Sejahtera?
2. Bagaimana Motivasi kerja pegawai di PT. Batuwangi Putra Sejahtera?
3. Bagaimana Kinerja pegawai di PT. Batuwangi Putera Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Batuwangi Putera Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Batuwangi Putera Sejahtera?
6. Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Kompetensi pegawai di PT. Batuwangi Putra Sejahtera.

2. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi kerja pegawai PT. Batuwangi Putra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai PT. Batuwangi Putera Sejahtera.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi:

### **1.6.1 Aspek Praktisi**

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan masukan kepada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi bagi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten dan juga menciptakan strategi baru untuk meningkatkan kualitas pegawai.

### **1.6.2 Aspek Teoritis**

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.7.1 Variabel Penelitian**

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

### 1.7.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Batuwangi Putera Sejahtera yang berlokasi di Jalan Raya Padalarang No. 88 atau 35km dari arah Cianjur menuju Bandung.

### 1.7.3 Periode Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2017.

## 1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai isi penelitian ini, disusun sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan, manfaat dari penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan yang akan di teliti.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN TERDAHULU**

Membahas tentang tinjauan pustaka peneliti dan acuan teori yang digunakan peneliti dalam meneliti. Didalamnya juga memaparkan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis awal yang dibuat peneliti dalam penelitian ini.

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian, dan teknik analisis seperti apa yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengukur tingkat pengaruh antar variabel tersebut.

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

Pembahasan yang ada didalam bab ini adalah tentang hasil pengujian yang telah dilakukan dan bagaimana hasil yang didapat apakah berpengaruh atau pun tidak berpengaruh antar variabel yang di uji tersebut.

### **BAB 5 PENUTUP**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian serta saran yang di berikan peneliti kepada pembaca maupun perusahaan dari hasil penelitian ini.

