

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat PT MubarokFood

Mubarokfood Cipta Delicia merupakan salah satu produsen jenang dan dodol yang berlokasi di Kota Kudus Jawa Tengah. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1910. Perintis PT Mubarokfood adalah Ibu Hj. Alawiyah yang disebut sebagai sebagai Generasi Pertama dari produsen jenang Kudus. Hj. Alawiyah inilah yang telah merintis pembuatan jenang dan kemudian diperjual belikan. Lokasi penjualan terletak di Pasar Kudus, tepatnya di makam Sunan Kudus di Masjid Menara “Al-Aqso”.

Setelah wafatnya Ibu Hj. Alawiyah, usaha ini dilanjutkan oleh putranya yang bernama H. Achmad Shochib yang merupakan Generasi Kedua, adapun perusahaanya dikenal dengan merk Sinar Tiga Tiga sebagai identitas produk. Disamping itu untuk mengantisipasi banyaknya pesaing yang mulai bermunculan maka pada tahun 1975 perusahaan meluncurkan tiga merk baru, yaitu: Mubarok, Mabror, dan Viva. Merk – merk baru tersebut terbukti mampu menjadi *trend setter* di industri jenang terbukti banyaknya pesaing yang meniru dari merk – merk baru tersebut, utamanya merk Mubarok.

Pada tahun 1992 sesepuh H. Achmad Shochib mengalihkan kepemimpinan sebagai CEO kepada anaknya H. Muhammad Hilmy, SE, lulusan Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta dan juga lulusan Pondok Modern Gontor Ponorogo, yang kemudian mendirikan perusahaan CV Mubarokfood Cipta Delicia (MCD) (PJ.Sinar Tiga Tiga). Mubarokfood Cipta Delicia yang dipimpin oleh H. Muhammad Hilmy, SE, Jenang Kudus sebagai generasi ketiga mulai menerapkan berbagai sistem manajemen modern sejalan dengan perusahaan besar lainnya. Dalam peran generasi ketiga, H. Muhammad Hilmy, SE memiliki cita-cita dan harapan yang luhur terhadap keberadaan makanan tradisional khususnya Jenang Kudus, yaitu senantiasa berupaya untuk memajukan makanan khas daerah dan memperjuangkan makanan khas daerah, serta dapat menjadi brand kota Kudus.

1.1.2 Produk Perusahaan

PT Mubarakfood Kudus merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan, didirikan pada Tahun 1910 di Kota Kudus. Produk yang dijual, antara lain jenang kudus, dodol dan coklat yang merupakan makanan khas daerah Kudus, Jawa Tengah. Setelah dilakukan wawancara dengan pihak perusahaan, mendapatkan informasi mengenai produk yang dijual oleh PT Mubarakfood Kudus

TABEL 1. 1

PRODUK PT MUBAROKFOOD KUDUS

No	Nama Produk	Jenis
1	Jenang Kudus	Mubarak, Maburur, Sinar Tiga-Tiga, Viva, Jawa Rasa, Baginda, dan Semesta
2	Dodol	Citra Persada dan Asia Pasific
3	Coklat	Clazeto Chocolate Dodol dan Al Madina Coklat Kurma

Sumber: Data Internal PT Mubarakfood Kudus, 2022

Perusahaan ini awalnya hanya sebuah *home industry* dengan kapastias produksi yang masih sedikit dan dalam memasarkan produknya tanpa menggunakan merk dan kemasan seperti saat ini. Semakin berkembangnya permintaan maka produksi jenang mulai meningkat dan memanfaatkan sumber daya manusia yang semakin banyak.

1.1.3 Visi dan Misi

Adapun visi dari mubarakfood adalah, “*Menjadikan Jenang Kudus Produksi Mubarakfood sebagai Produk Makanan Khas Indonesia Berkelas Dunia*”. Misi dari mubarakfood adalah:

- Memproduksi jenang kudus secara higienis, berkualitas baik dan memenuhi standart proses produksi nasional dan internasional.
- Mengembangkan SDM dan Manajemen yang kreatif – inovatif, amanah dan profesional
- Berupaya terus menerus mengembangkan jaringan pemasaran dengan mengedepankan pelayanan prima dan kepuasan pelanggan

1.1.4 Logo Perusahaan

Logo dilambangkan sebagai sebuah identitas atau ciri khas sebuah perusahaan, yang menjadi jiwa dan semangat sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. PT Mubarakfood sendiri mempunyai logo yang diresmikan pada 29 April 2006 di Semarang.



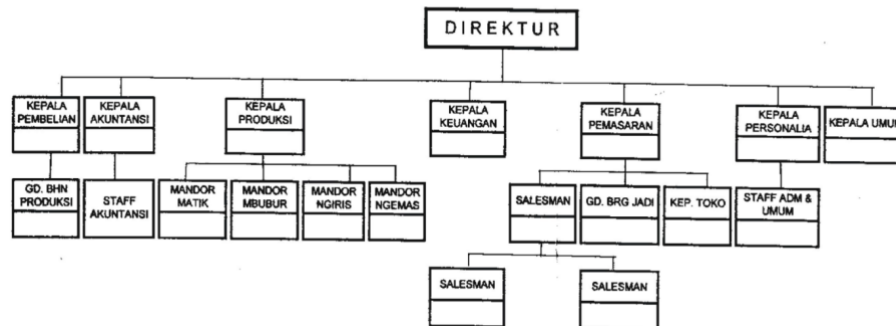
Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Logo pada PT MubarakFood menempatkan warna merah, biru dan oren. Perpaduan ketiga warna tersebut memberikan ciri khas yang cukup unik dan menyatu. Pemilihan warna merah melambangkan suatu energi dan semangat dalam menyebarluaskan produk ke konsumen. Warna biru dipilih sebagai stabilitas dan kepercayaan, yang berarti perusahaan selalu memegang kepercayaan konsumen untuk memberikan mutu produk terbaiknya. Serta goresan warna oren memberikan arti optimis dan percaya diri perusahaan untuk selalu memberikan yang terbaik.

1.1.5 Struktur Organisasi

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan dibutuhkan struktur organisasi untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab pekerjanya. Bentuk organisasi suatu perusahaan mempengaruhi kegiatan, cara kerja dan tanggung jawab para pekerja. Berikut diuraikan struktur organisasi PT MubarakFood.

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Mubarakfood Kudus

1.1.6 Tugas Pokok

Adapun uraian tugas pokok dari jabatan di atas adalah:

a. Direktur Utama

Direktur PT Mubarakfood berfungsi untuk, mengelola perusahaan secara keseluruhan sesuai dengan kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan oleh manajemen.

- 1) Memimpin jalannya perusahaan
- 2) Menentukan strategi, kebijakan dan tujuan perusahaan
- 3) Mewakili perusahaan yang berhubungan dengan pemerintahan maupun pihak lain.

b. Kepala Bagian Akuntansi

- 1) Membantu direksi menyusun sebuah laporan keuangan perusahaan.
- 2) Membuat mencatat transaksi input dan output perusahaan.
- 3) Membuat laporan keuangan perusahaan.

c. Kepala Bagian Personalia

Bertanggungjawab terhadap ketenagakerjaan perusahaan serta pelayanan umum perusahaan terhadap karyawan perusahaan.

d. Kepala Bagian Produksi

- 1) Membantu direksi dalam mengelola produksi.
- 2) Mengawasi dan mengendalikan produksi bersama dengan kepala unit.
- 3) Menentukan bahan baku sesuai standar mutu yang direncanakan.
- 4) Membuat laporan hasil produksi secara harian maupun bulanan.

- e. PPIC (Perencanaan dan Pengendalian Proses Produksi)
 - 1) Mengatur bagian bahan baku dan pemasaran produk.
 - 2) Membuat perencanaan pengadaan bahan baku.
 - 3) Membuat perencanaan bahan baku yang akan diproduksi.
 - 4) Membuat perencanaan proses produksi.
 - 5) Perencanaan pemasaran.
- f. QC (Pengendalian Mutu Produksi)
 - 1) Mengendalikan mutu suatu produk dengan standar mutu yang digunakan.
 - 2) Mengendalikan mutu disemua bagian pada proses produksi sesuai standar yang berlaku dalam perusahaan.
 - 3) Mengendalikan mutu semua produk sebelum dipasarkan.
 - 4) Meminimalkan bahaya yang mungkin muncul dalam produk.
- g. R dan D (Unit Pengembangan Produk)

Divisi ini berfungsi untuk menginovasi dan mengembangkan produk.
- h. Kepala Bagian Keuangan
 - 1) Membantu direksi dalam bidang administrasi dan keuangan.
 - 2) Mengadakan pencatatan secara menyeluruh data perusahaan yang berhubungan dengan keuangan meliputi: pencatatan, penggolongan dan penyajian dalam bentuk laporan keuangan. Mengadakan analisa laporan keuangan untuk membantu direksi dalam mengambil keputusan. Membuat analisa persediaan untuk membantu direksi dalam menentukan titik pemesanan kembali.
- i. Kepala Bagian Pemasaran
 - 1) Membantu direksi dalam bidang pemasaran dan sales.
 - 2) Bertanggung jawab terhadap seluruh hasil penjualan yang dipasarkan.
 - 3) Mengantur dan meningkatkan volume penjualan.
 - 4) Mengukur atau menghitung kuantitas produk yang dihasilkan dan yang akan di pasarkan serta melaporkan pada bagian pembukuan.

j. Kepala Bagian Pembelian

- 1) Membantu direksi dalam hal pembelian bahan baku maupun bahan pembantu. Mencatat dan mengelola order pembelian. b.Menerbitkan faktur penjualan.
- 2) Mengatur jadwal pengiriman barang kepada pembeli & Membuat laporan hasil penjualan.

1.2 Latar Belakang

Dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi, maka diperlukan sumber daya untuk mencapainya. Salah satu sumber daya yang berperan penting bagi sebuah organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam perkembangan globalisasi, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan untuk dapat memberikan yang terbaik. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci untuk menentukan berkembangnya sebuah perusahaan serta sebagai penggerak utama bagi perusahaan. SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai pemikir, perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi suatu organisasi untuk dapat bertahan. Perusahaan di tuntut untuk bisa mengembangkan, memperoleh dan mengembangkan SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia harus dikelola optimal dan berkelanjutan, karena sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien agar tercipta kinerja yang optimal. Untuk dapat mencapai tujuan, organisasi harus dapat menciptakan kondisi dan situasi untuk mendorong dan mengembangkan ketrampilan dan kemampuan karyawan secara maksimal dalam hal kinerja. Oleh karena itu perlu adanya program pelatihan dan motivasi untuk sumber daya manusia agar dapat berkerja secara optimal. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan merupakan nilai penting yang harus diketahui oleh seluruh karyawan untuk kemajuan perusahaan dan dapat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, selain aset dan modal. Oleh karenanya, sumber daya manusia

perlu dimanfaatkan dengan baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Moekijat (2010) menyatakan sumber daya manusia adalah modal utama dalam suatu organisasi, sumber daya yang terdapat pada organisasi yang mencakup semua orang yang melaksanakan kegiatan keorganisasian. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam organisasi harus terencana, dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang baik mampu memberikan kontribusi baik pula bagi suatu organisasi. Meskipun organisasi telah memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang mumpuni, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, maka akan kesulitan untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia pandang sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada pada suatu organisasi sebagai modal dasar untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi pengelolaan sumber daya manusia menjadi bidang manajemen khusus, yakni disebut manajemen sumber daya manusia, sehingga secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia (Syamsurizal, 2016). Menurut Hariandja (2007) manusia mempunyai perasaan dan pikiran yang tidak seperti mesin atau sumber daya lain, yang bisa diatur sesuai keinginan pengatur.

Pengolahan sumber daya manusia juga ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan selama periode tertentu yang telah dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan. Hasibuan (2008) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam kurun waktu tertentu. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting untuk dilakukan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada PT MubarokFood, maka perusahaan memberikan fasilitas berupa pelatihan kepada para pekerjanya. Pada tabel 1.2 disajikan pelatihan yang diberikan PT MubarokFood kepada pekerjanya berdasarkan sesuai dengan divisi yang ada.

TABEL 1. 2
DATA JENIS PELATIHAN PT MUBAROKFOOD

Divisi	Nama Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Jumlah Peserta
Produksi	<i>Service product design, Quality management</i>	Pelatihan ini diberikan agar pekerja dapat memahami elemen penting dalam kegiatan produksi, melakukan perencanaan manajemen produksi dan operasi dengan baik, melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan memperhatikan adab K3, dapat mengoperasikan mesin dengan baik, menjaga mutu produk, seta dapat melaksanakan kebijakan dan rencana produksi.	10
Kuangan	Penyusunan laporan keuangan	Tujuan dari pelatihan ini agar pekerja mampu membuat laporan keuangan sesuai dengan standar yang ada guna merekap keuangan perusahaan yang relevan dan mudah dipahami	3
Umum	<i>Skill Training</i>	Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dasar pekerja.	12
	<i>Cross Functional Training</i>	Diberikan pelatihan ini untuk meningkatkan kompetensi komunikasi dan sinergitas antar divisi, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan selain pekerjaan yang diberikannya.	10
	Pelatihan Teknologi	Tujuan dari pelatihan ini untuk meningkatkan keahlian pekerja sehingga menambah produktivitas perusahaan.	10

Sumber: Data Internal PT Mubarokfood Kudus, 2022

Setelah diberikannya pelatihan kepada beberapa karyawan PT Mubarokfood, terjadinya perubahan kinerja karyawan yang memberikan dampak baik kepada perusahaan. Berikut disajikan data manfaat diberikannya pelatihan pada PT Mubarokfood.

TABEL 1.3

IMPACT PELATIHAN

Divisi	Manfaat Pelatihan
Produksi	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil produksi menjadi lebih rapi • <i>Defect</i> pada produk yang dihasilkan berkurang • Kesalahan kerja berkurang
Keuangan	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan laporan keuangan menjadi lebih teratur • Mengetahui perkembangan target perusahaan
Umum	<i>Skill</i> karyawan bertambah Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi Pekerjaan menjadi lebih produktif

Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan, data tingkat kehadiran pekerja pada PT MubarokFood dari bulan Januari 2021 hingga bulan November 2022, data disajikan pada table I.3.

TABEL 1.4

DATA PRESENSI PT MUBAROKFOOD

No	Tahun	Jumlah Pekerja /triwulan	Rata-rata Hari Kerja /triwulan	Persentase absensi/triwulan	
1	2021	Triwulan 1	150	60 hari	3%
2		Triwulan 2	150	60 hari	3%
3		Triwulan 3	162	63 hari	7%
4		Triwulan 4	162	64 hari	4%
5	2022	Triwulan 1	162	61 hari	3%
6		Triwulan 2	171	59 hari	3%
7		Triwulan 3	171	66 hari	4%

Sumber: Data Internal PT Mubarokfood Kudus, 2022

Dari data tersebut disajikan setiap triwulan dari tahun 2021-2022. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada triwulan 3 tahun 2021 yaitu sebesar 7% dari

jumlah pekerja, hal tersebut terjadi karena terdapat hari perayaan idul fitri yang menyebabkan banyak pekerja yang absen kerja.

Dalam mengolah sumber daya manusia, tidak cukup dengan memberikan tuntutan pekerjaan kepada karyawan. Akan tetapi juga dibutuhkan bagaimana memberikan rasa aman bagi karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memberikan pelatihan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Sumber daya manusia dan motivasi kerja berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan. Dengan dukungan sumber daya yang memadai dan motivasi kerja yang kuat, maka akan timbul sebuah prestasi kerja karyawan yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik maka perusahaan akan mengalami penurunan, baik dari segi pendapatan, pelayanan, dan lain-lain. Untuk itu perlu adanya pemilihan dan pengembangan sumber daya manusia serta motivasi kerja yang kuat untuk memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik dan faktor internal. Faktor eksternal adalah: Lingkungan kerja, manajer dan pemimpin, kebutuhan atau tugas pengembangan organisasi, dorongan atau saran dari atasan, dan kompensasi. Faktor internal, yaitu: mencakup disposisi pribadi, tingkat pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan atau harapan masa depan. (Wicaksono & Hermani, 2017) Karyawan harus termotivasi untuk bekerja secara efektif, agar karyawan tidak selalu mengeluhkan hal-hal sepele, tidak melanggar salah satu aturan perusahaan, dan tidak saling menyalahkan antar karyawan.

Melaksanakan penilaian kinerja merupakan hal penting yang digunakan untuk merancang pelatihan yang dibutuhkan pekerja dalam organisasi. Pelatihan membantu pekerja mengembangkan ketrampilan yang memberikan pengaruh baik kepada pekerjaannya di masa yang akan datang. Kemampuan setiap orang pasti berbeda, sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan, maka penting diberikannya pelatihan untuk mengembangkan kemampuan pekerja dan tau apa yang akan dikerjakan dan dilakukannya.

Berikut disajikan tabel penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan kepada setiap karyawannya yang dilakukan setiap empat kali dalam setaun pada PT MubarakFood pada tahun 2019 - 2021.

TABEL 1. 5
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT MUBAROKFOOD

Triwulan	Tahun			Target Kinerja
	2019	2020	2021	
I	81.6%	84.5%	82.1%	84%
II	77.3%	85.2%	78.8%	84%
III	82.4%	79.3%	76.4%	84%
IV	85.2%	78.5%	80.3%	84%
Rata-rata	81.6%	81.8%	79.4%	

Sumber: Data Internal PT Mubarokfood Kudus, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel I.4 memperlihatkan hasil rata – rata penilaian kinerja dari tahun 2019 - 2021 mengalami penurunan, yang menyebabkan penilaian kinerja karyawan belum dapat mencapai target. Hal tersebut diperkuat dengan dilakukannya wawancara bersama dengan pihak perusahaan. Nilai hasil rata-rata yang didapatkan didapatkan yaitu 81.6%, 81.8% dan 79.4%. Dari nilai tersebut penilaian kinerja tertinggi terdapat pada tahun 2020 yaitu sebesar 81.8%.

Kompetensi yang dimiliki karyawan berhubungan erat dengan kinerja. Jika kinerja yang dihasilkan ingin ditingkatkan, maka karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan beban tugasnya. Kompetensi dapat dikembangkan dengan diadakannya pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Pada penelitian ini difokuskan untuk meneliti pelatihan dan motivasi kerja karyawan pada PT Mubarokfood Kudus. Program pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia serta menyediakan informasi, pemahaman dan keahlian untuk karyawan atas dasar tujuan organisasi (Abozed et al, 2009). Program pelatihan yang efektif harus memiliki dukungan besar dari pemimpin dan mampu berperan positif untuk anggotanya. Sedangkan motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, yang berarti tercapai juga tujuan dari setiap individu anggota organisasi (Siagian, 2002). Pentingnya motivasi kerja yaitu suatu hal untuk menyalurkan dan mendukung perilaku individu agar dapat bekerja dengan giat dan maksimal dalam mencapai hasil yang optimal.

Adapun penelitian masa lampau yang mendukung adanya hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dilakukan oleh Andronicus (2021), yang hasilnya diperoleh secara bersamaan kepuasan kerja, motivasi kerja dan *on the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan member pada PT. Gedung Jaya Mandiri Medan.

Berdasarkan hal yang telah dibahas tersebut, penelitian ini akan berfokus untuk melakukan penelitian pada PT Mubarakfood Kudus dengan judul “Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kinerja Karyawan pada PT Mubarakfood Kudus”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka diberikan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelatihan Karyawan PT MubarakFood Kudus?
- b. Bagaimana motivasi Karyawan PT MubarakFood Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT MubarakFood Kudus baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, yang telah dijabarkan, maka tujuan tugas akhir ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan karyawan PT MubarakFood Kudus.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi Karyawan PT MubarakFood Kudus.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT MubarakFood Kudus baik secara parsial maupun simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Hasil penelitian dapat menjadi acuan dan pertimbangan bagi PT MubarakFood Kudus untuk mengetahui dampak dari pelatihan dan motivasi karyawan.
- b. Hasil penelitian digunakan untuk menganalisis kelebihan dan kekurangan dari dampak adanya pelatihan dan motivasi karyawan PT MubarakFood Kudus.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut merupakan sistematika penulisan pada penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang yang berisi penjabaran dan mengidentifikasi masalah pada objek penelitian PT MubarakFood Kudus, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi konsep dasar teori yang mendukung penulisan penelitian ini yang diuraikan secara teoritis sesuai masalah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi langkah-langkah metode penelitian yang dijelaskan dengan detail mengenai jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, waktu dan lokasi penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengujian dan teknik analisis data.