

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha. Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat siap bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja sumber daya manusia. Di dalam kerja ini terdapat aspek yang perlu dibahas yaitu motivasi. Maka motivasi kerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja atau bentuk uang¹.

Salah satu problem pokok dalam setiap masyarakat adalah bagaimana memotivasi orang untuk bekerja. Dalam masyarakat modern ini bukan tugas yang mudah, karena banyak orang hanya mendapatkan sedikit kepuasan pribadi dari pekerjaan mereka dan mempunyai rasa berprestasi atau kreatif yang kecil². Banyak orang yang tidak hanya berorientasi pada kepuasan uang, rasa aman, atau posisinya faktor yang membuat mereka bekerja tanpa beban adalah karena masalah motivasi dan cara memompanya³.

Motivasi menurut Murray mengatakan sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi dalam dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu bereaksi. Penghilangan mengacu pada

¹ Anggoro Panji, Ninki Widiyanti, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hal 32

² Sayles Leonard, *Manajemen Personalialia*, Taruna Grafica, Jakarta, 1996, hal 39

³ Hendro, *Dasar-dasar Kewirausahaan*, Gelora Aksara Pratama, 2011, hal 352

terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai satu tujuan dan mendapatkan ganjaran memuaskan⁴.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian. Apabila orang-orang didorong maka mereka hanya mengadakan reaksi terhadap tekanan. Mereka bertidak karena merasa bahwa mereka harus melakukan demikian. Akan tetapi, apabila mereka dimotivasi, maka mereka mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena mereka mengetahui tindakan ini mempunyai arti bagi mereka⁵. Dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku⁶. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan kebijakan. Karena ia berhasil dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Maka pembinaan disiplin ini merupakan kewajiban setiap pemimpin yang ada dalam perusahaan, termasuk juga karyawan sendiri yang ingin bekerja dalam suasana tertib dan teratur⁷. Tindakan-tindakan disiplin itu

⁴ Wijono Sutarto, *Pesikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Pesikologi Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hal 20

⁵ Anggota IKAPI, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandara Maju, 1995, Hal 145-146

⁶Rivai. Veithzal, *Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hal 444

⁷ I Komang Ardana, Ni Wayang Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, 2012, hal 134

disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas pelanggaran instansi⁸.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh individu perusahaan tentunya akan membawa implikasi terhadap kelancaran dan ketertiban dalam kerja sehingga hasilnya sesuai dengan target yang direncanakan. Keadaan yang demikian secara langsung akan memberi dampak positif bagi perusahaan yaitu kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya⁹.

Penilaian kinerja tidak hanya untuk mengevaluasi SDI, melainkan juga menjadi indikator sebaik apa aktivitas pengelolaan terhadap SDI setelah dilakukan. Kinerja yang buruk berarti kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan harus diperbaiki, atau kemungkinan ada masalah dengan komunikasi dan hubungan interpersonal dalam perusahaan¹⁰.

KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus adalah suatu lembaga yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dengan pola *syari'ah* yang lazim disebut BMT (*Baitul Maal wat Tanwil*), untuk memenuhi target KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus mengharuskan para karyawan bekerja secara optimal. Untuk dapat terlaksananya hal tersebut maka motivasi kerja memegang peranan penting dan menentukan. Hal ini ditunjukkan dengan diberikannya motivasi kepada karyawan setiap pagi sebelum di mulainya kerja, motivasi tersebut untuk membangun rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan agar dalam melaksanakan pekerjaan semakin

⁸Gomes Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta 1995, hal

⁹Rivai. Veithzal, *Op, Cit*, 2009, hal 548

¹⁰Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, PT Bumi Aksara, 2011, hal 111

disiplin dan dapat meningkatkan potensi karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN KSU BMT BINA MITRA MANDIRI KUDUS”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus.

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini ditunjukkan untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus.
2. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan motivasi karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoritis
 - a. Diharapkan memberi sumbangan terhadap khazanah keilmuan Ekonomi, khususnya Ekonomi Islam.
 - b. Diharapkan memberi sumbangan pemikiran kepada KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus dalam memecahkan permasalahan-

permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis
 - a. Bagi KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus, memberi masukan khususnya bagaimana meningkatkan kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Bagi Peneliti, sebagai bahan tugas untuk mengukur kemampuan dalam menyerap pengetahuan yang telah diterima selama dibangku kuliah.

1.5 METODELOGI PENELITIAN

1.5.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field ressearch*) yakni pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan¹¹. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka¹².

1.5.2 Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti¹³. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti memperoleh

¹¹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008, hlm. 17.

¹² Istijanto, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Jakarta: PT Gramedia, 2005, hlm. 93.

¹³ Husen Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 42

data dari para karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti. Kuesioner tersebut di disain dengan menggunakan skala *likert*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan melalui buku-buku, brosur dan artikel yang di dapat dari *website* yang berkaitan dengan penelitian¹⁴. Untuk memperoleh data tersebut peneliti mengambil beberapa buku, brosur, *website*, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Metode Angket (kuesioner)

Metode kuesioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan responden merespon daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Instrumen dalam penelitian ini bersifat terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah jika jawaban tidak disediakan sebelumnya, sedangkan bersifat tertutup adalah jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan¹⁵.

Kuesioner yang dipakai disini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan. Dan pengukurannya menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi

¹⁴Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2005, hlm. 119.

¹⁵Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003, hlm.49-50.

jawaban, dengan pilihan jawaban dengan tabel sebagai berikut¹⁶:

Tabel 1.1

Alternatif Jawaban

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada para karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus terkait dengan pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus.

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, buku harian, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya yang berkaitan dengan obyek penelitian¹⁷.

c. Metode Wawancara (*Interview*)

Merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden¹⁸. Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara

¹⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan IV*(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005), h. 45.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 231.

¹⁸ Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006), hlm. 137

yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan¹⁹.

Peneliti akan melakukan wawancara kepada pihak manajemen KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus untuk mendapatkan data tertentu, terutama apabila data yang diperoleh melalui metode dokumentasi ada yang belum jelas.

1.5.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya²⁰. Adapun populasi dari penelitian ini merupakan karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus yang berjumlah 37 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi dan dibatasi pada sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi²¹. Sedangkan dalam pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto bahwa apabila sampel kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya dinamakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah populasi besar > 100 , dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

1.5.5 Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik penelitian²². Obyek penelitian yang dimaksud adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus. Pada dasarnya penentuan variabel penelitian merupakan operasionalisasi kontrak supaya dapat diukur. Dalam penelitian ini,

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Putra, 2006), hlm. 227

²⁰ *Ibid*, hlm. 80

²¹ *Ibid*, hlm 221

²² Husein Umar, *Op, cit*, hlm 99

operasional variabel penelitian dan pengukuran variabel dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2

Variabel Penelitian, Definisi, Indikator dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X)	Memberi dorongan kepada orang lain untuk melakukan tindakan-tindakan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dikehendaki	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan yang ditetapkan • Persyaratan kerja • Alat atau sarana kerja • Gaya kepemimpinan 	<i>Likert</i>
2	Disiplin (Y)	Suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku manusia ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan, peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap dan pribadi • Perbuatan yang patuh • Perhatian pimpinan baik • Peraturan yang tegas 	<i>Likert</i>

3	Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat dan kesediaan kerja • Keterampilan kerja 	<i>Likert</i>
---	-------------	---	--	---------------

1.5.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan cara yaitu analisis kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: uji validitas dan reliabilitas, uji penyimpanan asumsi klasik dan uji statistik.

1.5.7 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

1.5.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur²³. Data dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner diuji terhadap faktor terkait. Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa

²³ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, Yogyakarta: MediaKom, 2008

yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total.

Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan korelasi produk momen lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

1.5.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Croanbach Alph.*²⁴. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Croanbach Alpha* > 0,60²⁵.

1.5.7.3 Asumsi Klasik

1.5.7.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak²⁶.

²⁴ Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000, hlm. 135

²⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2005, hlm. 41 – 45

²⁶ Imam Ghazali, *op.cit*, hlm 110

1.5.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)²⁷.

1.5.7.3.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dikatakan ada problem autokorelasi²⁸.

1.5.7.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain²⁹.

1.5.8 Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis digunakan alat uji statistik yaitu deskriminasi analisis. Alasan yang mendasari penggunaan alat statistik ini karena penelitian ini menguji obyek yang mempunyai dua kategori mutual eksklusif berdasarkan beberapa variabel independen. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut³⁰.

Adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul

²⁷Imam Ghazali, *op.cit*, hlm 57

²⁸Imam Ghazali, *op.cit*, hlm 95

²⁹Imam Ghazali, *op.cit*, hlm 105

³⁰Iqbal Hasan, *op.cit*, hal 269

tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud³¹.

Validitas dari sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur.³² Untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini digunakan korelasi product moment, yaitu dengan menggunakan rumus³³:

Rumus :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y = Disiplin, Kinerja

a = Konstanta Interception

b = Koefisien Regresi

x = Motivasi

e = Kesalahan Pengganggu

1.5.9 Pengujian Hipotesis dengan Signifikansi Uji t

Hasil uji signifikansi uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu terhadap nilai independen. Hasil uji signifikansi dan parameter individual dilakukan dengan uji statistik t. Kesimpulan diambil dengan melihat signifikansi (α) dengan ketentuan:

$\alpha > 5\%$: tidak mampu menolak H_0

$\alpha < 5\%$: menolak H_0 .

³¹Suharsimi Arikunto, *op cit*, hlm. 168

³² Sulyanto, *Op.cit*, hlm. 146

³³Suharsimi Arikunto, *op cit*, hlm. 274

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Bab I : Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, sistematika penulisan.

Bab II : Kajian Teoritis

Membahas tentang landasan teori yang digunakan untuk mendekati permasalahan yang akan diteliti, pengertian dan tinjauan umum tentang motivasi, pengertian dan tinjauan umum tentang disiplin kerja, pengertian dan tinjauan umum tentang kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

Bab III: Gambaran Umum Objek dan Hasil Penelitian

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian yaitu gambaran umum KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus, struktur organisasi KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus, Visi dan misi KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus, Produk dan Jasa KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus, karakteristik responden, diskripsi data responden.

Bab IV: Analisis Data dan Pembahasan

Menganalisa pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Untuk pengujian hipotesis menggunakan t-test.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Memuat kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.