

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era perdagangan bebas, sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing secara global. Pembangunan bangsa Indonesia kedepan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang sehat fisik dan mental serta mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu membangun keluarga yang bersangkutan untuk mempunyai pekerjaan dan penghasilan yang tetap dan layak. Kualitas SDM sangat menentukan dimana suatu bangsa akan berkembang menjadi lebih maju di era globalisasi ini setiap individu dituntut untuk memiliki nilai SDM yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, dalam suatu organisasi sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini, kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi (Hartatik, 2014:12).

Pada perinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia (Sunyoto, 2013:4).

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung dengan kinerja dan peran orang-orang yang berada didalamnya demi untuk tercapai dan terwujudnya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Sesuai dengan (undang-undang nomor 5 tahun 2014), tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) organisasi akan terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga mampu bekerja secara optimal.

Kinerja berasal dari istilah *performance*. Ada pula yang memberi istilah *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan baron, dalam Wibowo, 2013:7).

Salah satu faktor yang dibutuhkan agar pegawai dapat bekerja dengan baik ialah dibutuhkannya kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, sehingga masing-masing pegawai berharap dapat bekerja sesuai dengan bidangnya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Irham Fahmi, 2016:52).

Kompetensi dan kinerja SDM merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja SDM harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Priansa, 2014:277).

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Riva, dalam Hartatik, 2014:183). Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok.

BKPSDMD kabupaten Bangka adalah lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas bupati di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bangka.

Kinerja dari aparatur pemerintah BKPSDMD dapat dibuktikan dengan hasil pencapaian kinerja organisasi melalui program-program yang telah dilaksanakan. Dilihat dari kinerja instansi pemerintah tahunan (LAKIP) yang belum mencapai target dari yang diharapkan instansi yang peneliti sajikan sebagai berikut :

Table I.1 Realisasi program BKPSDMD

| No. | Jenis Kegiatan | Terealisasi(%) |
|-----|---|----------------|
| 1 | Pelayanan Administrasi Perkantoran | 80,84 |
| 2 | Peningkatan Sarana dan Prasarana | 95,29 |
| 3 | Peningkatan Disiplin Aparatur | 95,29 |
| 4 | Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | 76,89 |
| 5 | Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan | 99,89 |
| 6 | Peningkatan dan Pengembangan Potensi Pembangunan Daerah | 83,92 |
| 7 | Peningkatan Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur | 36,27 |
| 8 | Pembinaan dan Pengembangan Aparatur | 67,70 |
| 9 | Program Pendidikan dan Pelatihan | 67,86 |

Sumber :BKPSDMDKabupaten Bangka, 2018

Berdasarkan tabel I.1 diatas, diketahui realisasi kegiatan pada BKPSDMD masih tergolong rendah, ini terlihat belum optimalnya pegawai dalam melaksanakan program kegiatan. Hal ini dilihat dari capaian sasaran realisasi program yang belum mencapai target, dimana ada beberapa program yang jauh dari capaian targer yaitu sebesar 76,89%, 67,86%, 67,70% dan capaian sasaran realisasi program yang paling rendah adalah sebesar 36,27%.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian Umar Makawi, dkk (2015) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini data pegawai BKPSDMD berdasarkan tingkat pendidikan:

Table I.2 Data pegawai BKPSDMD berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Pendidikan | Jumlah(orang) | Persentase(%) |
|--------------|------------|---------------|---------------|
| 1 | S-2 | 3 | 1,38 |
| 2 | S-1 | 21 | 8,74 |
| 3 | D-3 | 7 | 3,22 |
| 4 | SLTA | 11 | 5,98 |
| 5 | SMP | 4 | 1,84 |
| Total | | 46 | |

Sumber :BKPSDMD Kabupaten Bangka, 2018

Berdasarkan tabel I.2 diatas, jumlah pegawai BKPSDMD kabupaten Bangka berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut, pegawai yang memiliki jumlah yang paling tinggi adalah S-1 yaitu sebesar 8,74%, sedangkan yang memiliki jumlah pegawai yang paling rendah adalah S-2 yaitu sebesar 1,38%. Hal ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berbeda-beda dilihat dari latar belakang pendidikan, dan terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kompetensi yang belum optimal juga dapat dilihat dari tabel Penempatan Pegawai BKPSDMD yang disajikan sebagai berikut:

Tabel I.3 Data Pegawai Berdasarkan Jabatan BKPSDMD

| No. | Nama | Jabatan | Pendidikan |
|-----|--------------------------------|--|---|
| 1 | Surtam, SE | Kepala | Sarjana Ekonomi |
| 2 | Muhammad Yunus, S.AP | Sekretaris | Sarjana Administrasi Publik |
| 3 | Henri, SH | Kabid Mutasi Kepegawaian | Sarjana Hukum |
| 4 | Wahidin Agus Priyono, S.IP, MT | Kabid Sistem Informasi Kepegawaian | Sarjana Ilmu Pemerintahan, Magister Teknik |
| 5 | Andi, SE, M. AP | Kabid Pengembangan dan Pembinaan SDM | Sarjana Ekonomi, Magister Administrasi Publik |
| 6 | Yordiansyah, SH | Kasubbid Pengadaan dan Penempatan | Sarjana Hukum |
| 7 | s Agus Zulfikar, SH | Kasubbid Jabatan dan Kepangkatan | Sarjana Hukum |
| 8 | Zurnaningsih, SH | Kasubbid Pensiun dan Pemberhentian | Sarjana Hukum |
| 9 | Suherman, SE | Kasubbid Pengolahan Data dan Pengembangan Sistem Informasi | Sarjana Ekonomi |
| 10 | Rimi Defitri, SE | Kasubbid Arsip Kepegawaian | Sarjana Ekonomi |
| 11 | Suwesti Mandasari, S.Stp | Kasubbid Manajemen Kinerja | Sarjana Sains Terapan Pemerintah |
| 12 | Nining Lestari, ST | Kasubbid Pengembangan Kompetensi Teknis | Sarjana Teknik |
| 13 | Fitri Yuniesyah, S. AP | Kasubbid Pengembangan Kompetensi Manajerial | Sarjana Administrasi Publik |

| | | | |
|----|-----------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| 14 | Fadya Nafaila, SH | Kasubbid Pembinaan dan Disiplin | Sarjana Hukum |
| 15 | Ulya Deswari, S.IP | Kasubbag Perencanaan dan Keuangan | Sarjana Ilmu Pemerintahan |
| 16 | Djarmiko Agus Hariyanto, SE | Kasubbag Umum Kepegawaian | Sarjana Ekonomi |
| 17 | Meilany Widiyari, S.Psi | Fungsional Umum | Sarjana Psikolog |
| 18 | Lisa, SE | Fungsional Umum | Sarjana Ekonomi |
| 19 | Lisa Wulandari, SE | Fungsional Umum | Sarjana Ekonomi |
| 20 | Tri Hartaty, S.AP | Fungsional Umum | Sarjana Administrasi Pemerintah |
| 21 | Wahyu Perdana, SH | Fungsional Umum | Sarjana Hukum |
| 22 | Nanik Murniati, S.AP | Fungsional Umum | Sarjana Administrasi Pemerintah |
| 23 | Lensi Mustika Sari, S.AP | Fungsional Umum | Sarjana Administrasi Pemerintah |
| 24 | Julaiza, S.AP | Fungsional Umum | Sarjana Administrasi Pemerintah |
| 25 | Maya Sari, S.AP | Fungsional Umum | Sarjana Administrasi Pemerintah |
| 26 | Irfan Nul Hakim, A. Md | Fungsional Umum | Ahli Madya |
| 27 | Kartini, A. Md | Fungsional Umum | Ahli Madya |
| 28 | Robbi, A. Md | Fungsional Umum | Ahli Madya |
| 29 | Sri Septiarini, A. Md | Fungsional Umum | Ahli Madya |
| 30 | Lusi Lestari, A.Md | Fungsional Umum | Ahli Madya |
| 31 | Hesti Gautama, A.Md | Fungsional Umum | Ahli Madya |
| 32 | Zulvan Effendi | Fungsional Umum | SLTA |
| 33 | Nurhuda | Fungsional Umum | SLTA |
| 34 | Kohar | Fungsional Umum | SLTA |
| 35 | Herry Jauhari | Fungsional Umum | SLTA |
| 36 | Susi Marlinda | Fungsional Umum | SLTA |
| 37 | Thamrin | Fungsional Umum | SLTA |
| 38 | Agus Susanto | Fungsional Umum | SLTA |
| 39 | Heli Gustini | Fungsional Umum | SLTA |
| 40 | Heri Aswandi | Fungsional Umum | SLTA |
| 41 | Marbawi | Fungsional Umum | SLTA |
| 42 | Dedy Yohan Dery | Fungsional Umum | SLTA |
| 43 | Ridah | Fungsional Umum | SMP |
| 44 | Agustam | Fungsional Umum | SMP |
| 45 | Salius Sawal | Fungsional Umum | SMP |
| 46 | Deny Okto | Fungsional Umum | SMP |

Sumber : BKPSDMD Kabupaten Bangka, 2018

Berdasarkan tabel I.3 diatas, penempatan pegawai di BKPSDMD belum optimal, dikarenakan masih adanya penempatan pegawai yang belum sesuai dengan pekerjaannya, seperti Suwesti Mandasari, S.STP adalah lulusan sarjana

sains terapan pemerintah ditempatkan di bagian kasubbid manajemen kinerja, dimana lulusan S.STP lebih kebidang kepemimpinan, pelayanan dan kenegarawan sedangkan bagian kasubbid manajemen kinerja lebih ke lulusan S.M yaitu sarjana manajemen. Selain itu Ulya Deswari, S.IP adalah lulusan sarjana ilmu pemerintah ditempatkan di bagian kasubbag perencanaan dan keuangan, dimana lulusan S.IP lebih kebidang aparat pemerintah, staf atau anggota legislatif dan juga aktivis LSM atau organisasi masyarakat sedangkan bagian kasubbag perencanaan dan keuangan lebih ke lulusan S.A yaitu sarjana akuntansi. Selain itu, kompetensi yang belum optimal juga dapat dilihat dari tabel indikator keberhasilan pencapaian sasaran kompetensi yang disajikan sebagai berikut:

Tabel I.4 Indikator Pencapaian Sasaran Kompetensi BKPSDMD

| No. | Indikator Sasaran | Realisasi (orang/persentase) | | |
|-----|---|------------------------------|------|-------|
| | | 2015 | 2016 | 2017 |
| 1 | Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya | 100 | 40 | 66,41 |
| 2 | Jumlah pegawai yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui tugas belajar | 27 | 27 | 9 |
| 3 | Jumlah pegawai yang memperoleh peningkatan kompetensi izin belajar | 45 | 45 | 20 |

Sumber :BKPSDMD Kabupaten Bangka, 2018

Berdasarkan tabel I.4 diatas, menjelaskan bahwa terjadi naik turunnya indikator sasaran persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya, dimana realisasi yang paling rendah adalah tahun 2016 yaitu sebesar 40%. Menurunnya capaian indikator sasaran jumlah aparatur yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui tugas belajar, dimana realisasi

yang paling rendah adalah tahun 2017 yaitu sebanyak 9 orang. Menurunnya capaian indikator sasaran jumlah aparatur yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui izin belajar, dimana realisasi yang paling rendah adalah tahun 2017 yaitu sebanyak 20 orang.

Melihat kondisi ini, diduga bahwa rendahnya tingkat kinerja BKPSDMD kabupaten Bangka disebabkan masih rendahnya kompetensisumber daya yang ada dalam organisasi, hal ini tentunya akan menghambat jalannya kinerja organisasi, dikarenakan pegawai belum mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian Stela Timbuleng, dkk (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berikut ini merupakan data absensi pegawai pada BKPSDMD tahun 2017:

Tabel I.5 Data Absensi Pegawai BKPSDMD

| No. | Bulan | Sakit | Izin | Alpa | Tidal Apel |
|--------------|-----------|-------|------|------|------------|
| 1 | Januari | 7 | 13 | 2 | 35 |
| 2 | Februari | 16 | 16 | 1 | 32 |
| 3 | Maret | 18 | 18 | 0 | 32 |
| 4 | April | 13 | 15 | 1 | 12 |
| 5 | Mei | 7 | 23 | 0 | 15 |
| 6 | Juni | 4 | 8 | 1 | 0 |
| 7 | Juli | 3 | 14 | 1 | 11 |
| 8 | Agustus | 9 | 10 | 2 | 12 |
| 9 | September | 8 | 23 | 0 | 6 |
| 10 | Oktober | 8 | 12 | 0 | 17 |
| 11 | November | 7 | 11 | 4 | 14 |
| 12 | Desember | 6 | 10 | 1 | 3 |
| Total | | 106 | 173 | 13 | 189 |

Sumber :BKPSDMD kabupaten Bangka, 2018

Berdasarkan tabel I.5 diatas, masih ada pegawai yang tidak masuk karena alpa yaitu totalnya sebanyak 13 Orang, dan juga masih banyak pegawai yang tidak apel yaitu totalnya sebanyak 189 orang, dari hasil wawancara banyaknya karyawan tidak apel dikarenakan terlambat. Selain itu dilihat dari observasi yang dilakukan oleh peneliti masih adanya pegawai yang tidak ada ditempat saat jam kerja, berjualan baju saat jam kerja, dan juga berbincang-bincang sesama karyawan saat jam kerja.

Melihat kondisi ini, diduga bahwa rendahnya tingkat kinerja BKPSDMD kabupaten Bangka disebabkan masih rendahnya disiplin kerja yang ada dalam organisasi, hal ini tentunya akan menghambat jalannya kinerja organisasi.

Dilihat dari data laporan kinerja instansi pemerintah (LAKIP) yang diberikan oleh BKPSDMD kabupaten Bangka, dijelaskan didalam data laporan LAKIP tersebut bahwa permasalahan yang masih terjadi di dinas tersebut ialah:

1. Masih rendahnya disiplin dan kinerja sumber daya manusia aparatur
2. Masih rendahnya kompetensi dalam penempatan pegawai pada suatu jabatan yang belum jelas dan terukur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, diduga terjadinya permasalahan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bangka yang disebabkan oleh faktor kompetensi dan disiplin kerja maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka”

1.1 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana:

1. Bagaimana gambaran kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka?
2. Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka?
4. Apakah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka?

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas, adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini di batasi dengan hanya meneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

2. Masalah yang diteliti hanya dibatasi hanya mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.
2. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.
3. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.
4. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Daerah, khususnya mengenai kompetensi dan disiplin kerja untuk meningkatkan dan menjaga kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama memberikan gambaran yang berkaitan dengan kompetensi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang dapat dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

1.1. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab terdiri dari :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Di dalam bab ini membahas tentang landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diambil.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini membahas tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, jenis data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Di dalam bab ini membahas tentang kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terkait serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.