

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan, banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja, hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan.<sup>1</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup> Kinerja karyawan sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan

---

<sup>1</sup> Christian Natalino Mantiri, “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi*”, Skripsi, (Manado: Jurusan Akuntansi Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Poli Teknik Negeri Manado, Skripsi. Tidak diterbitkan.

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67.

yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum.<sup>3</sup>

Lembaga perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik, begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada perusahaan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah, gaji, bonus dan insentif sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan.<sup>3</sup> Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun.<sup>4</sup>

Secara garis besar program kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dibagi atas kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi nonfinansial (*non-financial compensation*). Menurut cara pemberiannya kompensasi dapat dibagi menjadi

---

<sup>3</sup> Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Grasindo, 2002)

<sup>4</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2008), hlm. 143.

dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus dan insentif, kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dari kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan dan berbagai macam tunjangan. Pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan, hal ini Allah swt sendiri mengisyaratkan bahwa dia pun berbuat seperti ini artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi itu sebanding sejajar dengan imbalan, pahala, dan penghargaan yang diberikan.<sup>5</sup> Allah berfirman dalam beberapa ayat al-Quran yang artinya :

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۗ وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ

“Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan” (al-Baqarah [2]:202)

Dalam ayat lain Allah juga berfirman yang artinya :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (al-Najm[53]:39).

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam dunia kerja, bisnis, perusahaan reward and punishment bisa diberlakukan. Suatu perusahaan layak memberikan penghargaan ataupun apresiasi terhadap karyawan-karyawannya, namun sebaliknya jika karyawan melakukan sesuatu yang merugikan maka perusahaan dapat memberikan sanksi. Meskipun demikian jika yang terjadi adalah keterbatasan kemampuan karyawan dalam suatu kegiatan maka perusahaan perlu memberikan kompensasi (keringan).

---

<sup>5</sup> Rivai V Basamalah dan Muhammad, N, *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm 112.

Islam melihat kompensasi sangat besar kaitannya dengan konsep moral. Kompensasi dalam islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, jika moral diabaikan maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itu konsep moral diletakkan diluar yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan kompensasi dimensi dunia agar kompensasi dimensi akhirat dapat tercapai. Dimensi kompensasi di dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak.

1. Adil bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus jelas, transparan dan professional. Dalam organisasi islam reward yang merupakan kompensasi harus direncanakan dengan cara adil dan baik bagi karyawan maupun pemilik perusahaan.
2. Layak bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus mencukupi kebutuhan para karyawan.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan program kompensasi kepada karyawan adalah Ummi Aqiqah. Ummi Aqiqah merupakan suatu usaha aqiqah yang tidak hanya melayani aqiqah tetapi juga melayani catering serta melayani ibadah qurban, Ummi Aqiqah telah memberikan kompensasi yang sesuai dan adil maka karyawan akan merasa puas serta karyawan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya apabila perusahaan tidak berlaku adil maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu Ummi Aqiqah sebagai salah satu usaha aqiqah yang memiliki tingkat pemasukan yang tinggi, perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawannya. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaan maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja perusahaan, dengan begitu perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan target yang telah dicapai.

Ummi Aqiqah adalah salah satu usaha yang bekerjasama dengan ACT (*Aksi Cepat Tanggap*) yang telah memberikan ziswaf untuk pembangunan

wakaf sumur senilai Rp. 42.854.984,- yang dimana dana ini diperoleh dari setiap pemesanan customer Ummi Aqiqah yang secara tidak langsung ikut berdonasi dalam program kemanusiaan tersebut. Selain itu Ummi Aqiqah selalu memberikan promo untuk meringankan customer yang mau melaksanakan aqiqah namun terhambat dalam biaya, dalam hal lain Ummi Aqiqah tahun ini berhasil menjual 130 ekor domba dan 1 ekor sapi untuk ibadah qurban.<sup>6</sup>

Dalam penelitian ini dilakukan survey pendahuluan melalui form pertanyaan yang diberikan kepada seluruh para karyawan mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan di peroleh data sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Survey Pendahuluan Penelitian**

No	PERTANYAAN	YA	TIDAK	MUNGKIN
1.	Apakah gaji yang anda terima adil dan layak dengan pekerjaan yang dilakukan	63,3%	9,1%	27,3%
2.	Apakah gaji yang diberikan perusahaan adil dan layak	63,6%	0%	36,4%
3.	Apakah perusahaan memberikan insentif yang adil dan layak	45,5%	27,3%	27,3%
4.	Apakah bonus yang anda terima sangat memuaskan	54,5%	0%	45,5%
	<b>Jumlah presentase rata-rata respon</b>	226,9%	36,4%	136,5%

*Sumber: olahan penulis dari survey ke perusahaan (2023)*

Dari penelitian pendahuluan (Tabel 1.1) dapat dilihat bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan .

<sup>6</sup> Instagram cs.ummiqiqah.com dikutip pada tanggal 10 april 2023

Pada item gaji, perusahaan memang sudah cukup adil, tapi kelayakannya di bandingkan biaya hidup masih dirasakan kurang memuaskan, 36,4% dari karyawan yang dijadikan sampel penelitian pendahuluan merasakan bahwa gaji yang diterima belum layak. Sementara untuk insentif, 60% karyawan mengatakan bahwa mereka kurang puas terhadap insentif perusahaan. Begitupun untuk masalah bonus 45,5% karyawan kurang merasa puas dengan bonus yang mereka dapatkan. Item no 1-4, merupakan fenomena kelemahan kompensasi.

Dari uraian di atas dapat kita ketahui bahwasannya kinerja karyawan adalah suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja tidak akan terjadi tanpa adanya usaha dan peran baik dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan program kompensasi yang sesuai dan adil kepada karyawan atas target yang mereka capai.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang dijelaskan dalam Islam, dari penelitian tersebut penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMMI AQIQAH DALAM PERSPEKTIF ISLAM”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Ummi Aqiqah?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Ummi Aqiqah?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam tentang kompensasi yang diberikan perusahaan ummi aqiqah kepada karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Ummi Aqiqah
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Ummi Aqiqah
3. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam tentang kompensasi yang diberikan perusahaan ummi aqiqah kepada karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademis

Secara akademisi manfaat penelitian ini semoga menambah referensi bahan kajian untuk dimanfaatkan bagi seluruh akademisi yaitu dosen dan mahasiswa dalam mengkaji pengetahuan tentang bagaimana kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam dan juga dapat menjadi referensi oleh peneliti lain dalam melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama di masa yang akan datang.

2. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri untuk menambah ilmu pengetahuan dan untuk penelitian lainnya. Khususnya di kalangan mahasiswa prodi ekonomi syariah untuk mengembangkan penelitian lanjutan dan untuk memperoleh gelar sarjana starata satu (S1) di Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah.

### **E. Kajian Pustaka**

Adapun yang akan peneliti uraikan, berikut adalah tinjauan pustaka ialah hasil penelitian terdahulu untuk membuktikan bahwa penelitian terhadap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ummi Aqiqah dalam perspektif islam tidak ada kesamaan dengan penelitian terdahulu, penelitian yang sebelumnya telah mengkaji mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah:

## 1. Penelitian Terdahulu

Dengan hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Finnia Elfisa (2019)

Dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Siak Mega Buana cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam dengan hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta menurut tinjauan ekonomi islam kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan ekonomi islam dimana kompensasi harus diberikan secara adil dan layak kemudian kinerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan ajaran islam. Tetapi masih terdapat sebagian karyawan yang belum bekerja secara maksimal, dimana kompensasi yang diberikan sudah sesuai maka kinerja yang dihasilkan harusnya juga semakin baik.

### 2. Opan Arifudin (2019)

Dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global (PT.GM) Bandung dengan hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### 3. Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati (2017)

Dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Cargil Trovical Palm dengan hasil kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan dapat menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan diatas dapat dilihat perbedaan dengan pembahasan penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Umami Aqiqah, yaitu di antaranya:



1. Perbedaanya dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah tujuan peneliti ini ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ummi aqiqah ruang lingkupnya karyawan ummi aqiqah.
2. Perbedaanya dengan peneliti yang dilakukan yaitu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang layanan aqiqah.

## 2. Istilah-Istilah yang digunakan dalam penelitian

### a. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>7</sup>

Menurut Marwansyah kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang di berikan terhadap organisasi baik imbalan langsung, tidak langsung, finansial dan non finansial.<sup>8</sup>

### b. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.<sup>9</sup>

Menurut Suyadi P.S Kinerja merupakan kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

---

<sup>7</sup> Sastrohadiwiryo B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan ketiga, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm 181.

<sup>8</sup> Alvi Nugraha & Sri Surjani Tjahjawati, /Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan/, *Jurnal Riset Bisnis dan Bisnis* Vol. 3, No. 3, Desember 2017, hlm 11.

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Ke Praktik*, (Bandung: ALFABETA, 2008), hlm. 67.

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>10</sup>

#### c. Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karya'nya sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya.<sup>11</sup>

Menurut Hasibuan Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.<sup>12</sup>

#### d. Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.<sup>13</sup>

Menurut Amstrong dan Baron Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>14</sup>

### F. Kerangka Pemikiran

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini penulis memilih faktor kompensasi . Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan.<sup>15</sup>

<sup>10</sup> Husain Umar, *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, 2001, hlm. 209.

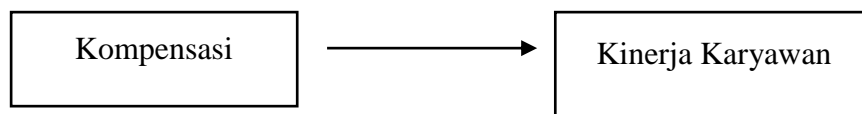
<sup>11</sup> Salis Rabindra Ishaya, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan*, *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 6, No. 2, November 2017, hlm 100.

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm 100

<sup>13</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Ke Praktik*, (Bandung: ALFABETA, 2008), hlm. 67.

<sup>14</sup> Amstrong Michael dan Angela Baron, *Performance Managemant*, 2000. hlm. 15

<sup>15</sup> Alvi Nugraha & Sri Surjani Tjahwati, *Pegertian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Riset Bisnis Dan Bisnis* Vol. 3, No. 3, Desember 2017, hlm. 26



<b>KOMPENSASI</b> (X)	
<b>Bentuk Kompensasi</b>	<b>Tujuan Kompensasi</b>
Gaji	Agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan kata lain kebutuhan ekonomi karyawan
Insentif	Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
Tunjangan	Untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan
Bonus	Agar tercipta antara keseimbangan dan keadilan
Fasilitas	Agar tercipta rasa aman dan nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan

<b>KINERJA KARYAWAN</b> (Y)	
<b>Pengukuran Kinerja Karyawan</b>	<b>Indikator</b>
Kualitas	Prestasi Kerja
Kuantitas	Kesetiaan
Pengetahuan	Kejujuran
Keandalan	Tanggung Jawab
Kerjasama	Kedisiplinan

Kompensasi lebih mengacu kepada imbalan baik berupa uang atau barang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sedangkan

kinerja karyawan lebih mengacu kepada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan saling berhubungan karena seorang karyawan akan memberikan kinerja terbaik apabila didasari dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya.

### **G. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya lewat pengujian data. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Kompensasi diduga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ummi Aqiqah

Ha : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ummi

Aqiqah

### **H. Sistematika Penulisan**

Penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ummi Aqiqah dalam Perspektif Islam”

#### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan uraian singkat untuk mengetahui arah pembahasan penulisan yang selanjutnya akan diuraikan pada bab selanjutnya. Bab ini berisi latar belakang penyusunan penelitian, pertanyaan penelitian tentang yang akan dibahas dalam penelitian, serta tujuan dan manfaat penelitian untuk judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ummi Aqiqah dalam Perspektif Islam.

#### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian sebagai bahan rujukan diantaranya pengertian-pengertian, jenis-jenis, indikator, fungsi dan tujuan, untuk judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ummi Aqiqah dalam Perspektif Islam.

### 3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menyampaikan metode yang dipilih untuk melakukan penelitian. Diantaranya yaitu data primer dan sekunder, populasi dan sampel, kuesioner, dokumentasi dan wawancara, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

### 4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang merupakan jawaban atas perumusan masalah yang dibahas pada bab 1. Bab ini juga membahas analisis data statistic dan interpretasinya.

### 5. BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian secara ringkas.