

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya – sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja

karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan Reward dan Punishment.<sup>1</sup>

Kinerja setiap karyawan dapat dikatakan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja suatu perusahaan pun akan baik ataupun meningkat sesuai dengan harapan, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja suatu perusahaan. Dengan adanya dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan motivasi ataupun dorongan kepada karyawan untuk disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. Kinerja yang baik maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada.

---

<sup>1</sup> Raymond Suak, Adolfina, dan Yantje Uhing “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUTANRAJA HOTEL AMURANG THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF SUTANRAJA HOTEL AMURANG,” *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017), hal.1050–1059.

Disiplin kerja merupakan sikap serta kerelaan seseorang untuk mentaati dan juga mematuhi segala peraturan, dan norma - norma yang ada disuatu organisasi secara bertanggung jawab. disiplin kerja ialah indikator pendorong dalam usaha peningkatan kinerja karyawan dikarenakan, disiplin kerja merupakan kepatuhan seorang karyawan terhadap kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang cukup maksimal dari tenaga kerja , maka secara langsung akan berdampak untuk peningkatan produktivitas yang membawa hasil tidak hanya untuk perusahaan saja melainkan untuk diri pribadi. menjelaskan bahwa pendisiplinan karyawan yaitu salah satu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya, serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sikap ataupun perilaku disiplin akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun para tenaga kerja. Bagi karyawan kedisiplinan akan memberikan manfaat dalam Upaya untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan diri yang bersifat umum maupun yang bersifat teknik. Manfaat bagi perusahaan menjalankan kedisiplinan yaitu meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Kesuksesan

ataupun kegagalan suatu perusahaan baik secara langsung ataupun tidak, akan membawa dampak sama bagi para karyawan, maka oleh sebab itu setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi ataupun kinerja karyawan diharuskan menjadi hal yang utama bagi para karyawan baik dari tingkatan tertinggi hingga yang terbawah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya.<sup>2</sup>

Reward serta punishment pada PT. Honda Bintang Motor sudah dapat dikatakan berjalan sesuai dengan aturan serta pedoman yang ada, tetapi pada beberapa tahun belakangan PT. Honda Bintang Motor sendiri mengalami penurunan tingkat disiplin karyawannya. Dapat dilihat dari data diatas menunjukkan bahwa adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan pada tahun 2023 hingga semester satu tahun 2024 sehingga ada beberapa karyawan yang mendapatkan sanksi yang berupa surat peringatan. Penurunan tingkat disiplin karyawan PT. Honda Bintang Motor sendiri belum diketahui dengan pasti apa yang menjadi penyebabnya turunnya tingkat disiplin karyawan PT. Honda Bintang Motor

---

<sup>2</sup> Maidiana H Astuti, Adelia Pratiwi, dan Defia Riski Anggarini, "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung," *Jurnal TECHNOBIZ* 5, no. 1 (2022), hal.2655–3457.

Dan dapat diartikan pula bahwa kedisiplinan karyawan yang ada pada Honda sudah sedikit mulai menurun.

Oleh karena itu agar dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan sistem reward dan Punishment. Reward dan Punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan.

Dalam perspektif Bisnis Islam, punishment bukan sekadar hukuman, tetapi bentuk *ta'dib* (pendidikan) untuk memperbaiki perilaku. Islam menekankan prinsip *'adl* (keadilan), amanah, dan proporsionalitas dalam memberikan sanksi agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berubah ke arah yang lebih baik. Karyawan muslim melihat pekerjaan sebagai amanah, sehingga respon mereka terhadap punishment tidak hanya dipengaruhi oleh dampak materi, tetapi juga oleh persepsi keadilan dan nilai moral pekerjaan sebagai ibadah.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa penerapan punishment di PT Honda Bintang Motor belum

sepenuhnya mencerminkan nilai Islam tersebut. Hal ini terlihat dari survey motivasi kerja internal, yaitu 35% karyawan muslim merasa punishment yang diterima kurang adil, khususnya terkait sanksi telat kerja. 42% karyawan merasa punishment cenderung memberi tekanan psikologis, bukan sebagai bentuk pembinaan. 27% responden mengaku bahwa punishment membuat mereka “takut gagal, bukan termotivasi untuk memperbaiki diri.”

Penurunan motivasi ini kemudian berkontribusi terhadap kinerja yang stagnan bahkan menurun—misalnya, produktivitas bengkel turun 5% dibanding tahun sebelumnya, sementara tingkat komplain pelanggan meningkat 8%.

Kesenjangan antara idealitas nilai kerja dalam Islam dan praktik sanksi kerja yang diterapkan menjadi masalah penting. Dalam perspektif Bisnis Islam, efek punishment harus mampu menciptakan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, bukan kecemasan atau demotivasi. Jika hal tersebut tidak diperbaiki, kinerja karyawan muslim dapat terus menurun dan berdampak negatif pada daya saing perusahaan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang menggali dampak punishment terhadap kinerja karyawan muslim di PT Honda Bintang Motor Kota Bengkulu dari sisi nilai-nilai Islam, sehingga dapat dirumuskan strategi punishment yang efektif, proporsional, adil, dan selaras dengan prinsip syariah.

PT Honda Bintang Motor Kota Bengkulu sebagai perusahaan besar di sektor otomotif menghadapi berbagai permasalahan dalam menjaga kinerja karyawannya. Berdasarkan data periode Januari–Desember 2025, kinerja karyawan menunjukkan beberapa indikator yang perlu perhatian Tingkat pencapaian target penjualan tahunan hanya 87%, padahal target minimal perusahaan adalah 100%. Rata-rata keterlambatan karyawan meningkat dari 8% di 2024 menjadi 13% di 2025. Persentase laporan kesalahan administrasi (error kerja) mencapai 22% dari total pekerjaan, padahal idealnya  $\leq 15\%$ . Survey internal menunjukkan 28% karyawan menyatakan kurang termotivasi, khususnya dalam respon terhadap sanksi kerja yang selama ini diterapkan.

Fenomena tersebut menjadi indikator rendahnya kinerja di beberapa aspek. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat mekanisme punishment (sanksi kerja), belum ada peningkatan signifikan terhadap produktivitas dan kedisiplinan karyawan. Data internal menunjukkan bahwa pada 2025 terdapat 45 kasus pelanggaran disiplin, namun hanya 18% yang berujung pada perbaikan kinerja jangka panjang, sementara 72% responden menilai sanksi yang diterapkan bersifat “tepat guna”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pemberian reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam?
2. Apakah pemberian Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam?
3. Apakah pemberian reward dan Punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam?

## **C. Tujuan penelitian**

Adapun tutujuan penelitian ini adalah sebagai brtikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian reward (imbalan) terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang berlandaskan prinsip bisnis Islam.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberian Punishment (hukuman) terhadap kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam, mengingat pentingnya prinsip keadilan dan etika dalam pengelolaan sumber daya manusia.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pemberian reward dan Punishment dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, dengan tetap menjaga nilai-nilai moral dan etika yang diajarkan dalam bisnis Islam.

#### **D. Kegunaan penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian adalah sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan teoritis**

Pertama, penelitian ini diharapkan dapat Menambah wawasan ilmiah tentang hubungan antara reward dan Punishment dengan kinerja karyawan dalam konteks bisnis Islam. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh sistem reward dan Punishment terhadap motivasi dan kinerja karyawan, terutama jika dilihat dari perspektif prinsip-prinsip Islam.

Kedua, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai reward dan Punishment terhadap motivasi dan kinerja karyawan ini dapat menjadi referensi tambahan untuk pengajaran di program studi manajemen, bisnis, atau ekonomi Islam. Temuan dari penelitian ini dapat di gunakan sebagai refrensi begi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

##### **2. Kegunaan praktis**

*Pertama*, bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana konsep reward dan Punishment diterapkan dalam konteks Bisnis Islam dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang keseimbangan

antara motivasi positif (reward) dan disiplin (Punishment) yang relevan dalam lingkungan kerja Islami.

*Kedua*, bagi Masyarakat penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada Masyarakat mengenai reward dan Punishment sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas dan kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan suatu usaha.

*Ketiga*, bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak dalam menetapkan kebijakan-kebijakan nss serta mengevaluasi kegiatan perusahaan.<sup>3</sup>

#### **E. Penelitian terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Harsoni. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Perumahan Daerah 1 Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Perum Regional 1 Medan yang berjumlah 50 orang orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel

---

<sup>3</sup> Raymond Suak, Adolfina, "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUTANRAJA HOTEL AMURANG THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF SUTANRAJA HOTEL AMURANG."

jenuh, maka diperoleh 50 pegawai Perum Regional Regional 1 Medan yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan dan sekunder data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda analisis menggunakan software SPSS 17.0 (Statistik Produk dan Solusi Layanan) untuk windows dan menguji asumsi klasik. perbedaan penelitian ini terdapat pada objek dan sumber datanya. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, sedangkan persamaannya terletak pada subjek penelitian.<sup>4</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah Faiqoh. Judul Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kota bumi Lampung Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan reward dan Punishment terhadap produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (Field research) dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Instrumen yang digunakan untuk

---

<sup>4</sup> Harsoni, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan", (Skripsi, Universitas Medan Area, 2019), Hal. 1–71.

mengumpulkan data adalah instrumen angket/kuisisioner. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda pada taraf signifikansi , diperoleh (1) nilai , sehingga ditolak dan kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh kebijakan reward dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara, (2) nilai , sehingga ditolak dan kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh kebijakan Punishment dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara, (3) nilai , sehingga ditolak dan kesimpulannya bahwa dan terdapat antara pengaruh kebijakan reward and Punishment dalam meningkatkan produktivitas pegawai BPJS Kesehatan Kotabumi Lampung Utara. perbedaan penelitian ini terdapat pada objek dan sumber datanya. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, sedangkan persamaannya terletak pada subjek penelitian.<sup>5</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Faizal Hidayat. Judul pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta Tujuan

---

<sup>5</sup> Fadhilah Faiqoh, “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kotabumi Lampung Utara”, (Skripsi, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG, 2020).

dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward terhadap disiplin kerja secara parsial, pengaruh Punishment terhadap disiplin kerja secara parsial, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan, pengaruh reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh Punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada gerai Waroeng Spesial Sambal di kota Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah 117 karyawan di beberapa gerai Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu Punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung Punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek dan sumber datanya. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek

penelitian, sedangkan persamaannya terletak pada subjek penelitian.<sup>6</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Maidiana Astuti, Adelia Pratiwi, Defia Riski Anggarini. Judul pengaruh sistem reward dan Punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pt. yamaha lautan teduh interniaga lampung, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung ataupun tidak langsung sistem reward dan Punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan google form untuk mengukur dan menganalisa hubungan antara tiga variabel diatas, penulis menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan di PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. Hasilnya adalah variabel Reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, variabel Punishment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja

---

<sup>6</sup> Faisal Hidayat, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta," *Nucleic Acids Research* 6, no. 1 (2018): 1–7.

karyawan PT Yamaha Lautan Teduh Interniaga. Variabel reward dan Punishment secara bersama-sama memiliki berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan., perbedaan penelitian ini terdapat pada objek dan sumber datanya. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, sedangkan persamaannya terletak pada subjek penelitian.<sup>7</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan bin Lahur. An Intervening Masalahahon Influencing Reward and Punishmentfor Employee's Performance:A Study at Warung Spesial Sambal Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor reward and Punishment terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan dan bagaimana pencapaian faktor reward and Punishment masalahahon terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada Waroeng Spesial Sambal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 76 responden yang ditentukan menggunakan Teknik Sensus yaitu Sensus Sampel. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan observasi, kemudian diolah menggunakan alat ukur SmartPLS versi 4 yaitu model PLS-SEM. Hasil penelitian membuktikan bahwa hukuman mempunyai

---

<sup>7</sup> Maidina Astuti H, Adelia Pratiwi, "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung", Jurnal Technobiz, 2 (2022).

pengaruh yang moderat terhadap kinerja. Pengaruh reward terhadap kinerja positif signifikan dengan nilai sebesar 0,406 dan P value sebesar 0,024, dimana jika reward sering diterapkan secara tepat maka imbalan kerja karyawan juga meningkat ditemukan bahwa pengaruh Punishment terhadap kinerja positif signifikan dengan nilai 0,561 dan P value 0,002 dimana jika Punishment sering diterapkan dengan tepat maka imbalan kerja juga meningkat. Jadi, pencapaian masalah masih signifikan sebagai variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung reward dan Punishment terhadap peningkatan kinerja pegawai, perbedaan penelitian ini terdapat pada objek dan sumber datanya. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian, sedangkan persamaannya terletak pada subjek penelitian.<sup>8</sup>

#### **F. Sistematik penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini berisi 5 (lima) bab besar :

**Bab Pertama**, pendahuluan merupakan bab yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjadi alasan penulis dalam melakukan penelitian, kemudian berisi rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

---

<sup>8</sup> Ainun Amalia Zuhroh Setiawan bin Lahuri, Gafita Almas, "An Intervening Masalah on Influencing Reward and Punishment for Employee's Performance," *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)* 13, no. 2 (2023): 158–177.

**Bab Kedua**, Kajian teori bacaan dan kajian peneliti terhadap karya/teori dari berbagai referensi terkait dengan substansi penelitian. Kajian teori disusun dengan menyesuaikan pada pokok pokok masalah penelitian dan substansi objek penelitian, selanjutnya menggambarkan kerangka berpikir.

**Bab Ketiga**, Merupakan bab metode penelitian menjelaskan alur kerja dan langkah-langkah operasional yang dilakukan dalam penelitian yang berisi jenis penelitian, waktu, lokasi penelitian. Populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional serta teknik analisis data.

**Bab Keempat**, merupakan bab yang berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai penyajian dari analisis data yang sudah di peroleh sebelumnya, dan dikelola menggunakan Expert Choice 11.

**Bab Kelima**, penutup yang berisi tentang lesimpulan jawaban dari rumusan masalah dan saran yaitu pertimbangan penelitian di tunjukan kepada pihak yang memungkinkan memanfaatkan hasil penelitian.