

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan perhatian terhadap perilaku inovatif oleh para peneliti inovasi telah memperkuat fokus pada karyawan, mendorong lebih banyak studi tentang faktor-faktor keberhasilan dalam pengembangan sumber daya manusia dan menarik perhatian lebih besar pada inovasi di tingkat individu di sektor swasta (Borins, 2002; Bason, 2010; Podger, 2015; Suseno et al., 2019). Meskipun secara umum diyakini bahwa inovasi sektor swasta meningkatkan hasil organisasi, perilaku inovatif individu karyawan masih kurang dieksplorasi (Rhee et al., 2010; Bos-Nehles et al., 2017a).

Perilaku inovatif individu didefinisikan sebagai adopsi, implementasi, atau penggunaan ide-ide baru oleh karyawan untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja (Scott & Bruce, 1994). Para akademisi telah mengidentifikasi perilaku inovatif individu sebagai faktor kunci bagi organisasi publik yang ingin mempertahankan keberhasilan organisasi, efektivitas, dan keunggulan kompetitif (Imran et al., 2010; De Vries et al., 2016; Bason, 2018; Hansen & Pihl-Thingvad, 2019) karena hal ini berkontribusi pada kinerja kerja, motivasi, efektivitas dan hasil lainnya.

Studi terbaru telah menunjukkan bahwa meskipun minat terhadap inovasi di tingkat perusahaan semakin meningkat (Isaksen dan Tidd, 2007), akan tetapi masih sedikit fokus pada tingkat individu (Montani et al., 2014). Bos-Nehles et al.,

(2017b) berpendapat bahwa terdapat pengetahuan yang terbatas tentang bagaimana organisasi modern dapat mendorong inovasi individu. Hal ini adalah masalah kritis karena karyawan saat ini mengalami perubahan dalam kondisi kerja kontekstual mereka, serta dalam peran kerja baru yang mempengaruhi individu secara berbeda. (Bason, 2018). Atas dasar tersebut memerlukan penyelidikan empiris tentang bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan, khususnya, kepemimpinan yang memberdayakan dalam mempengaruhi, mendorong, dan memfasilitasi perilaku inovatif karyawan. Tinjauan terbaru lainnya oleh Lukes dan Stephan (2017) tentang keadaan perilaku inovatif menyerukan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mendorong inovasi individu di tempat kerja.

Serrat (2017) menyatakan bahwa kebutuhan dan harapan masyarakat terus berkembang; oleh karena itu, karyawan berada di bawah tekanan untuk menjadi inovatif dan efisien dalam menyelesaikan tantangan di tempat kerja. Tantangan bagi organisasi adalah bahwa mereka sering beroperasi di bawah tekanan kompetitif yang menghambat inovasi individu (Bysted & Jespersen, 2014; Hartley, 2005). Terdapat studi empiris mengenai pengaruh perilaku inovatif telah menemukan bahwa hal itu kemungkinan akan terhambat (Borins, 2002; Fernandez & Moldogaziev, 2012; Damanpour et al., 2009). Hambatan-hambatan ini didasarkan oleh "lingkungan politik yang kurang memiliki tekanan kompetitif dan tuntutan untuk perbaikan kinerja yang terlihat di perusahaan swasta" (Bos-Nehles et al., 2017a). Hambatan-hambatan semacam ini menghalangi dan dalam kasus terburuk, mengurangi pengembangan inovasi individu melalui pemberdayaan dan kepemimpinan yang memberdayakan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan yang diidentifikasi oleh Shanker et al., (2017) dan Bos-Nehles et al. (2017a) mengenai faktor-faktor yang mendorong perilaku inovatif individu. Untuk mencapai tujuan ini, studi ini meneliti perilaku-perilaku tersebut oleh individu-individu dalam sebuah organisasi dalam hal tiga faktor pengaruh berikut: (1) kepemimpinan yang memberdayakan, (2) kohesi kelompok kerja, dan (3) orientasi pembelajaran individu. Secara khusus, penelitian ini berusaha untuk menguji hubungan-hubungan agar karyawan sering menggunakan sumber daya yang tersedia untuk berinovasi (Bysted & Jespersen, 2014). Studi ini juga diharapkan memberikan kontribusi spesifik terhadap penelitian inovasi mengenai perilaku inovatif individu berkaitan dengan pengaruh gabungan dari kepemimpinan yang memberdayakan, kohesi kelompok kerja dan orientasi pembelajaran individu terhadap perilaku inovatif individu dalam organisasi dan menawarkan wawasan baru (Lukes & Stephan, 2017).

Penelitian ini berfokus pada *individual innovative behaviour* pada sektor swasta dengan menempatkan objek penelitian berupa karyawan PT XYZ. PT XYZ menerapkan adanya budaya inovatif yang terbagi menjadi 3 (tiga) spesifikasi diantaranya:

1. Inovasi Produk

PT XYZ memproduksi produk tembakau inovatif bebas asap. PT XYZ juga menggunakan perangkat digital untuk mengolah data guna mendapatkan informasi terbaru dan meningkatkan kualitas produk.

2. Program Pengembangan Karyawan

PT XYZ memiliki program pelatihan dan pengembangan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan. Program-program ini meliputi program induksi, orientasi dan pengenalan perusahaan. Karyawan juga dapat mengikuti program penugasan rotasi ke berbagai departemen dan divisi.

3. Program Keberlanjutan

PT XYZ memiliki program keberlanjutan bernama. Program ini bertujuan untuk membina dan mengembangkan pelaku UMKM di Indonesia melalui 2 (dua) program, yaitu Retail Community (SRC) dan Entrepreneurship Training Center (SETC).

Adanya budaya inovatif perusahaan turut menuntut karyawan untuk memiliki pola kebiasaan kerja yang visioner seperti halnya *individual innovative behaviour*. Peneliti turut melakukan *pra research* berkaitan dengan *individual innovative behaviour* pada karyawan PT XYZ untuk menggali permasalahan lebih dalam pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Hasil *Pra-Research Individual Innovative Behaviour* Karyawan PT XYZ

Pernyataan	Jawaban Responden (n=30)		
	Yes (%)	Maybe (%)	No (%)
Karyawan mencoba teknologi baru, proses dan teknik untuk menyelesaikan pekerjaannya	20%	50%	30%
Karyawan dapat mengungkapkan ide-idenya agar rekan kerja dapat menggunakannya dalam penyelesaian tanggung jawab kerja	20%	20%	60%
Karyawan menyelidiki dan mencari cara untuk menerapkan ide-ide baru	10%	50%	40%
Karyawan mengemabngkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-idenya	30%	20%	50%
Karyawan mencoba ide-ide baru dalam pekerjaannya	30%	40%	30%

Sumber: Data Primer, (2024)

Pra-research pada Tabel 1.1 di atas disebarkan kepada 30 (tiga puluh) karyawan PT XYZ dengan koordinasi bersama *Field Trainee* PT XYZ pada periode 23-29 September 2024. Indikator *individual innovative behaviour* yang digunakan dalam *pra-research* mengacu pada penelitian Muntoyi et al., (2020). Berdasarkan hasil *pra-research* terhadap karyawan PT XYZ mengenai variabel *individual innovative behaviour* di atas diketahui bahwa dalam pernyataan kedua mengenai "Karyawan dapat mengungkapkan ide-idenya agar rekan kerja dapat menggunakannya dalam penyelesaian tanggung jawab kerja" dan pada pernyataan keempat mengenai "Karyawan mengembangkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-idenya" mayoritas responden menyatakan "tidak". Sementara pada pernyataan pertama mengenai "Karyawan mencoba teknologi baru, proses dan teknik untuk menyelesaikan pekerjaannya" dan pernyataan kelima mengenai

"Karyawan mencoba ide-ide baru dalam pekerjaannya" mayoritas responden menyatakan "mungkin". Atas dasar tersebut menjadi urgensi dalam penelitian ini untuk menganalisis lebih lanjut dalam kerangka peningkatan *individual innovative behaviour* pada karyawan PT XYZ.

Terdapat faktor-faktor yang mampu meningkatkan *individual innovative behaviour* berdasarkan studi literatur terdahulu. Antecedent yang mampu mempengaruhi *individual innovative behaviour* yakni *empowerment leadership*. *Empowering leadership* diartikan sebagai keyakinan bawahan bahwa pemimpin mereka telah mengalihkan, membagi, atau mendelegasikan kekuasaan untuk memungkinkan bawahan membuat pilihan independen dalam peran kerja mereka (Amundsen & Martinsen, 2014). Kinerja keseluruhan karyawan yang diberdayakan di tempat kerja meningkat karena mereka cepat mencoba cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide yang berguna (Fernandez & Moldogaziev, 2012). Oleh karena itu, kegagalan untuk mendorong perilaku seperti itu dapat menimbulkan konsekuensi yang menghancurkan, seperti berkurangnya efektivitas, kinerja yang buruk, dan motivasi internal yang rendah.

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Faulks, et al., (2021) menyatakan bahwa *employee leadership* berpengaruh terhadap *individual innovative behaviour*. Akan tetapi terdapat inkonsistensi temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyono, et al., (2022) yang menyatakan bahwa *employee leadership* tidak berpengaruh terhadap *individual innovative behaviour*.

Anteseden lain yang diprediksi mampu mempengaruhi *individual innovative behaviour* yakni *work group cohesiveness*. *Work Group Cohesiveness* didefinisikan sebagai sekelompok individu dalam tim permanen atau semi-permanen yang berinteraksi secara teratur dan merasa kelompok mereka sangat kompeten dalam memecahkan masalah secara kreatif (Van der Vegt & Janssen, 2003). Amabile, et al. (1996) mengakui pentingnya dan pengaruh kelompok kerja serta pengaruhnya terhadap pengalaman orang-orang di lingkungan kerja. Anderson dan West (1998) berpendapat bahwa bekerja dalam kelompok memiliki kelebihan dan kerugian, tergantung pada individu mana yang menjalankan peran yang mana. Pierce dan Delbecq (1977) menemukan bahwa sikap dan perilaku karyawan memprediksi inovasi dalam organisasi. Dalam praktiknya, ukuran, kualitas, dan kekompakan kelompok kerja mempengaruhi perilaku inovatif individu di tempat kerja (Amabile, et al. 2005).

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan terdapat perbedaan temuan penelitian terdahulu mengenai pengaruh hubungan antar variabel *Work Group Cohesiveness* terhadap *Individual Innovative Behaviour*. Temuan penelitian yang dilakukan Muntoyi, et al., (2020) menyatakan bahwa *Work Group Cohesiveness* berpengaruh terhadap *Individual Innovative Behaviour*. Akan tetapi terdapat inkonsistensi temuan Muntoyi, et al. (2020) dengan temuan penelitian yang dilakukan Soetanto, et al., (2022) yang menyatakan bahwa *Work Group Cohesiveness* tidak berpengaruh terhadap *Individual Innovative Behaviour*.

Selain *empowering leadership* dan *work group cohesiveness*, terdapat faktor lain yang mampu mempengaruhi *individual innovative behaviour*, yakni *individual*

learning orientation. *Individual Learning Orientation* didefinisikan sebagai pengembangan pengetahuan, mendefinisikannya sebagai “pengembangan pengetahuan atau wawasan baru yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku” dan sebagai dorongan individu untuk menjadi kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka (Gong, et al., 2004). Penciptaan ide kreatif merupakan batu loncatan menuju perilaku inovatif individu (Scott & Bruce, 1994). Penelitian tentang orientasi pembelajaran individu telah menyoroti keuntungan dari orientasi pembelajaran individu dalam keinovatifan karyawan (misalnya Hult et al, 2004). Sementara penelitian sebelumnya telah mengindikasikan hubungan positif antara pembelajaran dan perilaku inovatif individu di sektor swasta (misalnya Calantone et al., 2002; Rhee et al, 2010).

Terdapat perbedaan *gap* temuan penelitian terdahulu mengenai pengaruh hubungan antar variabel *Individual Learning Orientation* terhadap *Individual Innovative Behaviour*. Temuan penelitian yang dilakukan Afsar & Umrani (2020) menyatakan bahwa *Individual Learning Orientation* berpengaruh terhadap *Individual Innovative Behaviour*. Akan tetapi berbeda dengan temuan penelitian Afsar & Umrani (2020), temuan penelitian Tian, et al., (2021) menyatakan bahwa *Individual Learning Orientation* tidak berpengaruh terhadap *Individual Innovative Behaviour*.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rangkuman yang komprehensif mengenai dampak keterkaitan antar variabel. Namun, perlu dicatat bahwa literatur yang ada menunjukkan adanya kesenjangan tertentu dalam hal temuan penelitian. Konsep kesenjangan penelitian mengacu pada kekurangan dalam penelitian yang

ada yang memotivasi peneliti untuk melakukan penyelidikan lebih lanjut. Adnyana (2021) telah mendokumentasikan kesenjangan tersebut dalam sebuah tabel ringkasan, yang disajikan di bawah ini.

Tabel 1.2 Research Gap

Pengaruh Hubungan antar Variabel	Peneliti/ Tahun	Temuan <i>Gap</i>
<i>Empowering Leadership</i> terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>	Faulks, et al., (2021)	<i>Empowering leadership</i> berpengaruh terhadap <i>individual innovative behaviour</i>
	Prasetyono, et al., (2022)	<i>Empowering leadership</i> tidak berpengaruh terhadap <i>individual innovative behaviour</i>
<i>Work Group Cohesiveness</i> terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>	Muntoyi, et al., (2020)	<i>Work Group Cohesiveness</i> berpengaruh terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>
	Soetanto, et al., (2022)	<i>Work Group Cohesiveness</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>
<i>Individual Learning Orientation</i> terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>	Afsar & Umrani (2020)	<i>Individual Learning Orientation</i> berpengaruh terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>
	Tian, et al., (2021)	<i>Individual Learning Orientation</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>

Sumber: Studi Literatur, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa terdapat temuan penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh hubungan antar variabel yang menghasilkan hasil yang berbeda (inkonsisten). Terdapat temuan yang berbeda dalam pengaruh hubungan variabel antara *empowering leadership*, *work group cohesiveness* dan

individual learning orientation terhadap *individual innovative behaviour*. Atas dasar tersebut peneliti tidak hanya ingin mengetahui pengaruh langsung dalam pengaruh hubungan antar variabel akan tetapi menempatkan variabel *work group cohesiveness* dan *individual learning orientation* sebagai variabel intervening. Dengan adanya variabel intervening diharapkan penelitian ini dapat menyelesaikan permasalahan yang ada pada inkonsistensi temuan penelitian terdahulu mengenai pengaruh langsung terhadap *individual innovative behaviour*. Selain itu, adanya variabel intervening diharapkan dapat memberikan pengaruh tidak langsung yang lebih besar daripada pengaruh langsung yang mana penelitian ini turut menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behaviour* melalui *Work Group Cohesiveness*, *Work Group Cohesiveness* terhadap *Individual Learning Orientation* serta *Work Group Cohesiveness* terhadap *Individual Innovative Behaviour* melalui *Individual Learning Orientation*.

Justifikasi teoritis dalam penelitian ini akan membuktikan adanya pengaruh hubungan antar variabel yang sama dengan penelitian terdahulu dengan menggunakan objek penelitian berupa karyawan PT XYZ dikarenakan terdapat fenomena permasalahan berdasarkan hasil *pra-research* yang ada. Atas dasar tersebut diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran secara teoritis apakah *empowering leadership*, *work group cohesiveness* dan *individual learning orientation* mampu meningkatkan *individual innovative behaviour* pada karyawan PT XYZ melalui hipotesis yang ditawarkan dalam penelitian ini. Atas dasar *trigger mechanism* tersebut peneliti tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul, "*Impact Empowering Leadership, Work Group*

Cohesiveness, Individual Learning Orientation to Individual Innovative Behavior
(Studi pada Karyawan PT XYZ)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil *pra-research* yang disebarakan kepada 30 (tiga puluh) karyawan PT XYZ dengan koordinasi bersama *Field Trainee* PT XYZ pada periode 23-29 September 2024. Indikator *individual innovative behaviour* yang digunakan dalam *pra-research* mengacu pada penelitian Muntoyi et al., (2020). Berdasarkan hasil *pra-research* terhadap karyawan PT XYZ mengenai variabel *individual innovative behaviour* di atas diketahui bahwa dalam pernyataan kedua mengenai "Karyawan dapat mengungkapkan ide-idenya agar rekan kerja dapat menggunakannya dalam penyelesaian tanggung jawab kerja" dan pada pernyataan keempat mengenai "Karyawan mengemabngkan rencana dan jadwal untuk mewujudkan ide-idenya" mayoritas responden menyatakan "tidak". Sementara pada pernyataan pertama mengenai "Karyawan mencoba teknologi baru, proses dan teknik untuk menyelesaikan pekerjaannya" dan pernyataan kelima mengenai "Karyawan mencoba ide-ide baru dalam pekerjaannya" mayoritas responden menyatakan "mungkin". Atas dasar tersebut menjadi urgensi dalam penelitian ini untuk menganalisis lebih lanjut dalam kerangka peningkatan *individual innovative behaviour* pada karyawan PT XYZ.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka pertanyaan dalam penelitian ini berupa:

- 1) Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behaviour* pada karyawan PT XYZ?
- 2) Apakah *Work Group Cohesiveness* berpengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behaviour* pada karyawan PT XYZ?
- 3) Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Work Group Cohesiveness* pada karyawan PT XYZ?
- 4) Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behaviour* melalui *Work Group Cohesiveness* pada karyawan PT XYZ?
- 5) Apakah *Individual Learning Orientation* berpengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behaviour* pada karyawan PT XYZ?
- 6) Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Individual Learning Orientation* pada karyawan PT XYZ?
- 7) Apakah *Work Group Cohesiveness* berpengaruh positif terhadap *Individual Learning Orientation* pada karyawan PT XYZ?
- 8) Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behaviour* melalui *Individual Learning Orientation* pada karyawan PT XYZ?

- 9) Apakah *Work Group Cohesiveness* berpengaruh positif terhadap *Individual Innovative Behaviour* melalui *Individual Learning Orientation* pada karyawan PT XYZ?

1.4 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya penafsiran yang lebih luas serta agar penelitian ini dapat memberikan hasil yang maksimal, maka penulis merasa perlu memberikan batasan masalah penelitian, berupa:

- 1) Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan dimulai pada bulan September 2024 hingga bulan Desember 2024 sehingga dalam hal ini preferensi hasil jawaban pernyataan responden diproyeksikan dalam rentang waktu tersebut
- 2) Tempat penelitian/unit analisis adalah karyawan PT XYZ.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil pada latar belakang, research gap, dan pra-penelitian terdapat kesenjangan mengenai pengaruh hubungan antar variabel dan fenomena masalah pada objek penelitian. Atas dasar tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Mengetahui pengaruh positif *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behaviour* pada karyawan PT XYZ.
- 2) Mengetahui pengaruh positif *Work Group Cohesiveness* terhadap *Individual Innovative Behaviour* pada karyawan PT XYZ.

- 3) Mengetahui pengaruh positif *Empowering Leadership* terhadap *Work Group Cohesiveness* pada karyawan PT XYZ.
- 4) Mengetahui pengaruh positif *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behaviour* melalui *Work Group Cohesiveness* pada karyawan PT XYZ.
- 5) Mengetahui pengaruh positif *Individual Learning Orientation* terhadap *Individual Innovative Behaviour* pada karyawan PT XYZ.
- 6) Mengetahui pengaruh positif *Empowering Leadership* terhadap *Individual Learning Orientation* pada karyawan PT XYZ.
- 7) Mengetahui pengaruh positif *Work Group Cohesiveness* terhadap *Individual Learning Orientation* pada karyawan PT XYZ.
- 8) Mengetahui pengaruh positif *Empowering Leadership* terhadap *Individual Innovative Behaviour* melalui *Individual Learning Orientation* pada karyawan PT XYZ.
- 9) Mengetahui pengaruh positif *Work Group Cohesiveness* terhadap *Individual Innovative Behaviour* melalui *Individual Learning Orientation* pada karyawan PT XYZ.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan dalam penelitian ini menghasilkan manfaat atau kegunaan dalam berbagai aspek yang dapat dimanfaatkan sebagai landasan pada kajian berikutnya serta pengembangan strategis bagi objek penelitian dalam manfaat berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan secara teoritis terhadap kajian ilmu terkait dengan manajemen sumber daya manusia terkait isu yang dibahas sekaligus sebagai parameter referensial dalam penelitian selanjutnya mengenai faktor yang dapat mempengaruhi *individual innovation behaviour* melalui *empowering leadership*, *work group cohesiveness* dan *individual learning orientation*.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi serta panduan dalam menghadapi permasalahan berkaitan dengan produktivitas karyawan serta dapat dijadikan acuan berkaitan dengan aspek manajemen SDM terhadap objek penelitian yakni PT XYZ dalam jangka panjang terkait dengan faktor yang mampu mempengaruhi *individual innovative behaviour*. Atas dasar tersebut, penelitian ini turut diharapkan dapat memberikan jawaban mengenai

permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT XYZ terkait dengan kebijakan dan langkah strategis yang mampu menangani permasalahan berkaitan dengan peningkatan *individual innovative behaviour* melalui variabel yang diteliti.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, susunan bab berisikan metode penulisan yang digunakan peneliti dalam membuat tugas akhir terdiri dari 5 bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini membahas tentang latar belakang penelitian secara garis besar, terdapat rumusan masalah antar variabel, pertanyaan penelitian, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisikan dasar teori yang berhubungan pada tema penelitian. Didalam bab dua dijabarkan teori mengenai variabel-variabel pendukung. Bab terkait juga memuat mengenai variabel, kerangka pikir ilmiah, serta hipotesis yang digunakan dalam penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ketiga berisikan penjelasan juga definisi operasional dari seluruh variabel yang dipakai didalam penelitian, kemudian ada populasi serta sampel yang dipakai, jenis dan sumber sumber data riset, metode analisa data, metode riset, metode dalam mengumpulkan data dan metode penelitian, serta pemakaian alat analisa data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab IV berisikan tentang penjelasan hasil pengolahan data, hasil pengujian data, serta analisa hasil pengujian hipotesis dari penelitian sesuai dengan sistematika.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bagian ini memberikan kesimpulan dan rekomendasi dari objek penelitian yang sudah diteliti.

