

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dimana perusahaan tersebut harus ditunjang dengan kemampuan sumber daya manusia yang baik agar mampu bersaing dan bertahan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada unsur manusia didalamnya, karena manusia adalah sumber daya yang sangat berharga dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2013).

Oleh karena itu Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi dapat menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja

menurut Prawirosentono (1999) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika, jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi pegawai itu sendiri.

Kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja karyawan dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Agar semua proses antara pekerjaan dan perusahaan seimbang, diperlukan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diperoleh karyawan yang benar-benar bekerja dengan baik sesuai tanggung jawab masing-masing.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (dalam Barnawi 2012) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tidak disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana disiplin tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2017).

Menurut Fathoni (2006) Disiplin adalah suatu pengendalian diri seseorang terhadap kesadaran akan peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah berlaku di

dalam perusahaan. orang yang mempunyai tingkat disiplin yang baik, akan mudah mengantur tugas yang diberikan serta menyelesaikan pekerjaan. semua tanggung jawab tersebut dapat diolah sesuai pada waktu yang dibutuhkan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi landasan awal seorang karyawan untuk memulai sebuah pekerjaan atau tugas yang akan dikerjakan. besar kecilnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut akan mempengaruhi kinerjanya. semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula kinerja yang akan diperoleh dan sebaliknya apabila tingkat besar kecilnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut akan mempengaruhi kinerjanya. semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula kinerja yang akan diperoleh dan sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja yang buruk akan memperburuk kinerjanya sehingga tujuan dari organisasi sulit untuk tercapai.

PT. Bintang Berlian Berjaya merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang developer khususnya perumahan yang beralamat jalan Angkatan 66 No 4b Palembang. PT. Bintang Berlian Berjaya didirikan pada tahun 2008 berdasarkan pada akta pendirian PT. Bintang Berlian Berjaya pada tanggal 08 agustus 2008 nomor 001 dikantor notaris lius Eka Brahma Saputra S.H., M.kn di Palembang.

Tujuan utama didirikanya PT Bintang Berlian Berjaya ialah mengambil dari kutipan berikut “setiap manusia mempunyai tiga kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan dan papan. tiga kebutuhan inilah yang menjadi hal utama dan secara mutlak akan manusia penuhi untuk kelangsungan hidupnya.

PT. Bintang Berlian Berjaya Palembang membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi untuk memperoleh karyawan-karyawan berkualitas yang dapat membangun perusahaan kearah pencapaian kinerja yang tinggi serta

bisa mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai waktu yang telah diberikan dengan hasil yang baik dan memuaskan.

Pentingnya disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, serta karyawan itu sendiri. melalui disiplin akan mencerminkan kesuksesan, karena orang berhasil dalam pekerjaan biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan. dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan perusahaan tersebut.

PT. Bintang Berlian Berjaya membutuhkan kinerja yang handal, karena itulah perlu adanya disiplin agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. dalam hal disiplin seperti masih banyak permasalahan yang belum terselesaikan adanya beberapa karyawan yang tidak disiplin waktu kerja, istirahat yang belum sesuai dengan harapan, para karyawan hanya bekerja tanpa memiliki keinginan yang besar untuk memajukan perusahaanya.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Bintang Berlian Berjaya Di Palembang.

Bulan	Jumlah Karyawan	Tingkat Absensi Perbulan			Jumlah Tidak Hadir
		Izin	Telat	Alfa	
Januari	50 Orang	4 orang	7 orang	10 orang	21 orang
Februari	50 Orang	3 orang	5 orang	9 orang	17 orang
Maret	50 Orang	4 orang	6 orang	5 orang	15 orang

Sumber : Data Diolah PT Bintang Berlian Berjaya Palembang.

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa tingginya absensi karyawan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2019 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik. Masalah yang ada di PT Bintang Berlian Berjaya banyaknya karyawan yang izin, telat bahkan alfa ini mengakibatkan kurangnya pengawas atau tingkat pengawasan dari pihak Manajer bahkan Pemimpin perusahaan. Dari data tersebut mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya yang seperti apa :

1. **Sering datang terlambat**, seseorang karyawan akan dikatakan sering terlambat jika dalam seminggu lebih dari 1 kali terlambat datang bekerja. Mereka datang terlambat dengan berbagai alasan dari jalan macet di jalan, terkadang ada masalah ban bocor di kendaraannya dan terkadang ada alasan lainnya. Alasan seperti paling umum dilakukan seorang karyawan.

Umumnya, perusahaan akan membuat sistem finger print atau time card dalam mengawasi kehadiran absensi karyawannya. Dengan sistem ini tiap bulannya tingkat presentasi kehadiran setiap karyawan bisa dilihat. Apakah seorang karyawan memiliki tingkat kehadiran dengan tingkat keterlambatan baik atau buruk. Agar semangat karyawan tetap terjaga setiap harinya, manajemen perusahaan bisa memberikan insentive atau penghargaan atas kehadiran yang baik. Kemudian bagi karyawan yang sering terlambat masuk kerja akan diberikan sanksi berupa peringatan, jika sampai tiga kali beri peringatan tidak dihiraukan maka perusahaan berhak untuk memberhentikan karyawan tersebut.

Datang terlambat juga bukan hanya saat masuk kerja saja, tapi juga jam masuk setelah istirahat. Memang saat jam istirahat tidak ada finger print atau time card, sehingga seseorang karyawan masuk setelah jam istirahat sesuai

jadwal masuk atau tidak. Tapi dari keterlambatan masuk setelah istirahat menandakan bahwa karyawan tidak disiplin.

2. **Sering tidak masuk kerja**, tidak masuk kerja sangat erat kaitannya dengan kedisiplinan kerja. Jika dalam sebulan seorang karyawan absen sekali, hal ini masih wajar. Tapi jika dalam sebulan 4 kali atau dalam seminggu tidak masuk sehari, ini sudah merupakan pertanda bahwa si karyawan sudah tidak disiplin lagi. Memang banyak faktor yang membuat si karyawan sering tidak masuk dari yang paling sering adalah izin, telat dan alfa sampai kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapannya.
3. **Banyak mengobrol**, mengobrol indetik dengan wanita, jika perusahaan atau suatu departemen memperkerjakan banyak wanita biasanya akan berisik sekali karena pada dasarnya wanita memang senang berbicara atau bergosip atau sama lain. Memang tidak semua lingkungan perusahaan bisa seperti itu, tergantung budaya atau peraturan dalam perusahaan. Tapi jika ingin produktifitas dan kedisiplinan tetap bagus seharusnya “banyak bekerja bukan malah banyak bicara”. Terlalu banyak bicara antar karyawan membuat suasana kerja jadi gaduh dan mengganggu pekerja lainnya.

Misal dalam satu ruangan kerja ada 2 departemen berbeda, departemen A sangat berisik dan suka mengobrol karena karyawan mereka sudah saling kenal dan faktor lainnya. Sedangkan departemen B sedang bekerja. Kondisi kerja dalam kegaduhan tentu merusak konsentrasi. Solusi untuk memecahkan masalah ini adalah dengan memutasi beberapa karyawan tersebut ke bagian lainnya agar terpisah dari kelompoknya. Atau memberi pengumuman dilarang berisik dan sebagainya.

4. **Tidak bekerja dengan baik**, seorang karyawan yang disiplin tentu bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan atasan atau perusahaannya. Mereka

merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Bekerja dengan baik adalah bekerja sesuai prosedur dan peraturan perusahaan setiap ada pekerjaan pasti ada alurnya atau SOP, agar si karyawan bisa bekerja dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Masalahnya jika dalam bekerja karena kelalai atau lupa, seorang karyawan melupakan tanggung jawabnya, akibat yang paling terlihat adalah kecelakaan kerja, karena tidak bekerja sesuai standar perusahaan. Agar kejadian tersebut tidak terulang dan menjaga kekompakan tim kerja, sebaiknya setiap hari breafing terlebih dahulu sebelum bekerja sesama satu team atau seluruh karyawan. Masih banyak tanda-tanda menurunnya disiplin karyawan yang lain, setiap perusahaan akan menemukan faktor atau tanda yang berbeda-beda tergantung dari sistem perusahaan, budaya atau lingkungan perusahaannya.

Disisi lain saya memilih judul saya ini karena menurut saya disiplin kerja sangatlah penting di sebuah perusahaan ini dikarenakan disiplin kerja karyawan yang rendah, seperti karyawan datang terlambat, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan, banyak mengobrol saat rapat dengan pimpinan, dan ada karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Apabila hal tersebut tidak diperbaiki, maka kedepannya akan berdampak terhadap kinerja, di mana salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Selain itu, dengan rendahnya disiplin kerja karyawan, maka perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Berlian Berjaya di Palembang”.

Selain itu, penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di PT Bintang Berlian Berjaya belum pernah dilakukan. Kemudian, dari hasil wawancara peneliti dengan bagian HRD diketahui bahwa belum ada evaluasi terhadap disiplin kerja pada kurun waktu 6 tahun terakhir.

Karyawan yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan kinerja dan tidak mungkin merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan, begitupun yang terjadi pada karyawan PT Bintang Berlian Berjaya Palembang, kurangnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan belum maksimal. Oleh karena itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai ke disiplinan yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasinya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan di lakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan, dan tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi, jika dilihat secara nyata faktor disiplin kerja yang memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari mereka menjadi karyawan. Seseorang karyawan seharusnya mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya mereka sendiri.

Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan mereka. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan menaati

peraturan yang ada didalam lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan pada diri mereka sendiri. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para karyawan yang bermalas-malasan. Waktu kerja dimanfaatkan sebaik-baik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan mereka yang sesuai dengan target yang ditetapkan pada mereka.

Tabel 1.2
Jadwal Jam Kerja Sampai Dengan Waktu Jam Lembur Di
PT.bintang Berlian Berjaya Di Palembang

HARI	MASUK JAM	KELUAR JAM	ISTIRAHAT	JAM LEMBUR KERJA	JAM PULANG KERJA
SENIN	9:00	17.00	12:00-13:00	17:00 - 18:00	19:00
SELASA	9:00	17.00	12:00-13:00	17:00 - 18:00	19:00
RABU	9:00	17.00	12:00-13:00	17:00 -18:00	19:00
KAMIS	9:00	17.00	12:00-13:00	17:00 - 18:00	19:00
JUMAT	9:00	17.00	12:00-13:00	No Overtime	No Overtime
SABTU	9:00	16:00	12:00-13:00	No Overtime	No Overtime

Pada PT Bintang Berlian Berjaya jam kerja di mulai hari senin-sabtu pukul 09:00-17:00. Dan apabila karyawan tersebut memiliki kerja tambahan diwaktu jam pulang maka karyawan tersebut diberikan hak untuk lembur yang akan di bayar perjamnya sesuai peraturan mengenai ketenagakerjaan yang telah diatur dalam undang-undang no.1 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85.

Di PT Bintang Berlian Berjaya jam kerja sudah disepakati pada saat penanda tanganan kontrak kerja.masuk kerja pada hari senin-jumat pukul 09:00 sampai dengn pukul 17:00 dan di hari sabtu pukul 09:00 sampai dengan 16:00 serta dihari minggu dan hari libur nasional karyawan di liburkan. Pada jam lembur kerja di berikan hak upah atas pekerjaan tambahan yang diberikan perusahaan sesuai perjanjian yang ditetapkan perusahaan.

Dapat dipahami bahwa kesadaran akan disiplin karyawan Di PT Bintang Berlian Berjaya Palembang. Dikarenakan masih ada karyawan belum patuh terhadap

tugas yang diberikan pimpinan. Hal ini menandakan bahwa karyawan PT Bintang Berlian Berjaya Palembang masih ada yang belum patuh untuk menjalankan perintah dari pimpinan. Sebagaimana diketahui bahwa pimpinan merupakan penanggung jawab atas majunya suatu perusahaan, sedangkan karyawan merupakan motor penggerak untuk memajukan perusahaan. Apabila karyawan tidak mentaati perintah pimpinan, maka karyawan tersebut tidak menginginkan perusahaan itu maju. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan belum patuh terhadap tugas yang diberikan pimpinan karena pekerjaan yang berlebihan sehingga membuat karyawan merasa bosan dan sedikitnya waktu yang diluangkan untuk keluarga, sehingga hal ini dapat menjadi faktor penghambat dalam pekerjaannya sendiri.

Dalam hal ini harus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan agar dapat memberikan solusi terbaru untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sesuai dengan aturan yang telah diperlakukan untuk mencapai tujuan perusahaan disamping itu masih banyak karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya itu yang seperti ketepatan waktu dalam bekerja merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, hal inilah yang harus ditetapkan pada masing-masing karyawan. sehingga sulit untuk mengkoordinasi tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kinerja karyawan.

Pentingnya disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja menurut (Hadari Nawawi,2006) kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Dengan disiplin kerja akan menghasilkan nilai yang bermanfaat bagi

karyawan dan perusahaan, suatu bentuk disiplin kerja yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. sebagai sumber daya manusia serta penentu majunya suatu organisasi .dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, serta melihat pentingnya disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis ingin meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bintang Berlian Berjaya Di Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat diambil sebagai penyusunan tugas akhir adalah “ Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Berlian Berjaya Palembang?”.

1.3. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan menjadi terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulisan membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT .Bintang Berlian Berjaya di Palembang khusus untuk karyawan tetap.

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT.Bintang Berlian Berjaya dipalembang.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT,Bintang Berlian Berjaya dipalembang.

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Berlian Berjaya di Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adanya manfaat yang diharapkan dalam penyusunan laporan akhir ini adalah sebagai Berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk pengembangan wawasan dan kesempatan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan dan penulis dapat mengetahui, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Berlian Berjaya di Palembang,serta dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang terkait, khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi ataupun kebijakan perusahaan dan kesejahteraan dapat dipenuhi.

3. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan pembanding bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya khususnya pada program studi manajemen.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir skripsi ini, supaya pembahasan terarah dan sesuai dengan pokok permasalahan yang ada, maka sistematika-sistematika pembahasan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang dan apa yang melatar Belakangi penulisan dalam memilih judul, perumusan masalah, ruang lingkup Pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori tentang disiplin kerja dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang objek penelitian, variabel penelitian, Oprasional variabel, metode pengumpulan, populasi dan sampel, metode Analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis data, uji T.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan memaparkan tentang analisis data yang mencakup uraian dengan mengungkapkan, menjelaskan, membahas, dan menganalisis hasil tulisan yang mengacu pada tujuan penulisan, menampilkan table, gambar atau data pendukung lainnya, pembahasan yang diberikan berdasarkan teori dan hipotesis disampaikan secara jelas, padat dan rasional.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Memaparkan hasil yang telah didapat yang berisi kesimpulan dan saran untuk memberi masukan yang bersifat membangun.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**