

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi teknologi era 4.0, di mana terjadinya transformasi industri yang menggabungkan teknologi digital dan otomatisasi, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia menghadapi situasi yang semakin kompleks, persaingan yang ketat, perubahan preferensi konsumen, dan perkembangan teknologi baru menuntut perusahaan untuk beradaptasi agar dapat bertahan dan berkembang.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, Sumber Daya Manusia (SDM) yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam

pelaksanaan misalnya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2017:10) menyatakan bahwa “*Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu*”. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi (Sumardjo & Priansa, 2018: 4)

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentuan dalam menghadapi tantangan ini. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai tidak hanya mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan pengembangan strategi bisnis yang lebih efektif.

Dalam industri konstruksi, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu proyek. PT Gemilang Prima Utama adalah salah satu perusahaan konstruksi swasta yang tengah berkembang dan menangani berbagai proyek infrastruktur dan pertambangan di beberapa wilayah Indonesia. Dalam menjalankan proyek-proyek tersebut, perusahaan ini sering merekrut karyawan baru, terutama untuk posisi tenaga teknis dan lapangan.

Namun dalam pelaksanaannya, PT Gemilang Prima Utama menghadapi sejumlah permasalahan yang cukup serius terkait dengan karyawan baru. Salah satunya adalah tidak meratanya kemampuan dan pemahaman dari para karyawan baru, meskipun telah memenuhi syarat administrasi seperti memiliki pengalaman kerja atau pernah mengikuti pelatihan sebelumnya, serta bidang kerja PT. Gemilang Prima Utama ini dapat dikatakan sebagai bidang pekerjaan yang tidak umum terutama terkait dengan pengoperasian alat berat dan juga maintenance unit alat berat tersebut. Hal ini terlihat dari seringnya terjadi kesalahan teknis saat pelaksanaan proyek, keterlambatan penyelesaian pekerjaan karena kurangnya pemahaman menggunakan alat berat. Dengan demikian PT. Gemilang Prima Utama melakukan pelatihan-pelatihan rutin sebagai salah satu cara menyelaraskan kemampuan kerja karyawan baru dengan tuntutan pekerjaan, adapun pelatihan yang diadakan oleh PT. Gemilang Prima Utama adalah sebagai berikut:

Pelatihan pengenalan alat-alat berat yang digunakan pada project-project yang dimiliki PT. Gemilang Prima Utama,

1. Pelatihan tahap helper, di mana karyawan baru akan diperkenalkan dunia konstruksi dan pertambangan dengan menjalankan fungsi dan tugas sebagai helper,
2. Pelatihan perawatan alat (maintenance) setiap karyawan baru yang telah lulus dari tahap helper akan diajarkan proses perawatan dan pengecekan alat berat,
3. Pelatihan Operator, operator sebagai salah satu posisi yang sangat vital di project, oleh sebab itu PT. Gemilang Prima Utama tiada hentinya melakukan pelatihan yang intens kepada para operator baru,
4. Pelatihan Mekanik, dalam perawatan alat berat tidak semua alat akan berfungsi sepenuhnya dan tidak sedikit pula ditemui adanya kerusakan-kerusakan alat baik dari sisi kesalahan pengoperasian, life time suku cadang, maupun adanya kerusakan lainnya.

Selain itu, pengembangan kinerja pasca perekrutan juga belum dilakukan secara optimal. Evaluasi kinerja sering kali hanya bersifat administrasi dan tidak disertai dengan program pembinaan berkelanjutan. Akibatnya, potensi karyawan tidak berkembang maksimal dan berdampak pada produktivitas tim secara keseluruhan. Tidak jarang pula karyawan baru merasa tidak mendapatkan arahan yang cukup, sehingga merasa tidak percaya diri atau akhirnya memilih keluar dari perkerjaan sebelum masa kontraknya selesai.

Situasi ini menunjukkan bahwa memiliki pengalaman kerja atau pelatihan sebelumnya saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang baik dari

karyawan baru dibidang kontruksi. Perlu adanya sistem pelatihan awal yang disesuaikan dengan standar perusahaan serta program pengembangan kinerja yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas SDM dan keberhasilan proyek.

Dalam proses perekrutan karyawan baru, PT Gemilang Prima Utama juga tidak lupa untuk melatih atau pengembangan karyawan lamanya. Banyak dari mereka telah bekerja selama bertahun-tahun tanpa adanya pelatihan lanjutan atau penyegaran keterampilan. Dalam dunia kontruksi yang terus berkembang baik dari sisi teknologi manajemen proyek, hingga standar keselamatan kerja kurangnya peningkatan kompetensi pada karyawan lama menyebabkan kesenjangan antara kemampuan dan kebutuhan proyek saat ini. Tanpa Solusi yang tepat, hal ini dapat berdampak pada menurunnya efesiensi kerja, meningkatnya biaya operasional, hingga tertundanya penyelesaian proyek.

Penelitian ini dilakukan karena sumber daya manusia merupakan asset utama dalam industri kontruksi, yang sangat bergantung pada kerja tim, keterampilan teknis dan ketetapan waktu. Namun banyak perusahaan kontruksi masih menghadapi tantangan serius dalam mengelola karyawan baik yang baru direkrut maupun yang sudah lama bekerja.

Karyawan baru sering kali belum siap terjun langsung ke proyek karena kurangnya pelatihan yang sesuai dengan standar perusahaan, meskipun mereka memiliki latar belakang pengalaman atau pendidikan yang relevan.

Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya risiko kesalahan kerja dan rendahnya efisiensi dalam penyelesaian proyek.

PT Gemilang Prima Utama, yang bergerak di bidang konstruksi dan jasa pertambangan, menyadari bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu keharusan. Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Program-program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skill, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas SDM di perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memberikan karyawan keterampilan teknis dan nonteknis yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Melalui pelatihan yang sistematis, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih jelas, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Sementara itu program pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan kepemimpinan, manajerial, serta persiapan bagi karyawan yang berpotensi untuk menempati posisi yang lebih tinggi di perusahaan.

Dalam proses perekrutan karyawan baru, pelatihan memiliki peran yang sangat penting, karyawan baru sering kali memerlukan waktu untuk

memahami tugas mereka dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, mereka mungkin akan mengalami kesulitan dalam bekerja secara efektif, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan efisiensi tim. Oleh karena itu, PT Gemilang Prima Utama perlu merancang program pelatihan untuk membantu karyawan baru agar lebih cepat beradaptasi dan memahami budaya kerja di bidang konstruksi.

Di sisi lain, pengembangan karyawan juga memiliki peran krusial dalam proses promosi jabatan. Karyawan yang telah bekerja dalam perusahaan dan menunjukkan kinerja yang baik perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka lebih lanjut agar dapat menduduki posisi yang lebih tinggi. Program pengembangan yang terstruktur akan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, serta kemampuan manajerial lainnya yang dibutuhkan dalam jenjang karier yang lebih tinggi. Dengan adanya program pengembangan yang berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki kader-kader pemimpin yang siap untuk mengisi posisi strategis di masa depan.

Selain meningkatkan keterampilan karyawan, program pelatihan dan pengembangan juga berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini akan

berdampak positif terhadap tingkat retensi karyawan, mengurangi turnover, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Penerapan program pelatihan dan pengembangan yang efektif juga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan meningkatnya keterampilan dan kompetensi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk atau layanan yang diberikan kepada pelanggan. Hal ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan daya saingnya di pasar dan memperkuat posisinya dalam industri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama, baik dalam konteks perekrutan karyawan baru maupun dalam proses promosi jabatan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai efektifitas program pelatihan dan pengembangan yang telah diterapkan serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Pelatihan menurut Simamora (2014:344) pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan (*knowledge*), karyawan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk jabatannya. Pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Gemilang Prima utama.

Untuk memahami lebih dalam permasalahan yang terjadi, peneliti melakukan pra-survei di PT Gemilang Prima utama. Pra-survey ini dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Gambaran Hasil Pra-Survei

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
Pelatihan (X1)			
1.	Apakah materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan ?	41,70	58,30
2.	Apakah metode pelatihan yang digunakan masih kurang efektif dalam penyampaian materi?	66,70	33,30
3.	Apakah instruktur pelatihan memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai dalam menyampaikan materi ?	45,00	55,00
4.	Apakah peserta pelatihan kurang aktif dalam mengikuti kegiatan ?	70,00	30,00
5.	Apakah evaluasi pelatihan tidak dilakukan secara maksimal setelah kegiatan selesai ?	63,30	36,70
Pengembangan (X2)			
6.	Apakah perusahaan memiliki perencanaan karier yang jelas bagi setiap karyawan ?	38,30	61,70
7.	Apakah kesempatan pengembangan karier bagi individu masih terbatas diperusahaan ini ?	68,30	31,70
8.	Apakah departemen SDM selalu memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan ?	43,30	56,70
9.	Apakah umpan balik kinerja dari atasan sering tidak diberikan secara maksimal ?	65,00	35,00
Kinerja Karyawan (Y)			
10.	Apakah hasil pekerjaan anda sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan ?	46,70	53,30

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
11.	Apakah jumlah pekerjaan yang anda selesaikan sering tidak mencapai target perusahaan ?	60,00	40,00
12.	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan ?	50,00	50,00
13.	Apakah pekerjaan anda masih sering tidak efektif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan ?	58,30	41,70
14.	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada orang lain?	48,30	51,70

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan, ditemukan adanya permasalahan pada aspek pelatihan, pengembangan, serta kinerja karyawan di PT Gemilang Prima Utama. aspek pelatihan menunjukkan beberapa kendala, di antaranya hanya 41,70% responden yang merasa materi sesuai kebutuhan pekerjaan, 66,70% menilai metode pelatihan masih kurang efektif, serta 70% menyatakan peserta kurang aktif. Selain itu, 63,30% responden menilai evaluasi pelatihan tidak dilakukan secara maksimal. Pada aspek pengembangan karier, hanya 38,30% responden yang menilai perusahaan memiliki perencanaan karier yang jelas, sementara 68,30% menyatakan kesempatan pengembangan masih terbatas, dan 65% merasa umpan balik dari atasan tidak diberikan secara maksimal.

Dari sisi kinerja karyawan, hanya 46,70% responden yang menilai hasil pekerjaan sesuai standar, 60% menyatakan target sering tidak tercapai, 58,30% menilai pekerjaan kurang efektif, serta hanya 48,30% yang mampu bekerja mandiri. Temuan ini menggambarkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang belum optimal berdampak pada rendahnya kinerja

karyawan, sehingga diperlukan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ataunur dan Ariyanto, (2016:206) yang menekankan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Ketidakefektifan dalam kinerja karyawan akan berdampak negatif terhadap keseluruhan kinerja organisasi.

Salah satu upaya penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja yang efektif. Pelatihan yang terencana dan dijalankan dengan baik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan berdampak positif terhadap kinerja, yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Penelitian Hesri Mirnawati, dan rekan-rekan (2023:31) juga mendukung hal tersebut, dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan jasa di Sukabumi. Temuan ini memperkuat teori bahwa pelatihan dan pengembangan menjadi faktor penting dalam membangun kompetensi, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan performa karyawan dan mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Hal inilah yang menjadi konsen peneliti untuk melakukan penelitian pada PT. Gemilang Prima Utama dengan tujuan agar peneliti dapat

menyampaikan mengenai strategi dan langkah yang diambil oleh PT. Gemilang Prima Utama agar dapat menambah referensi bagi bidang akademik berdasarkan aktual yang telah dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) serta dapat lebih menyempurnakannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan PT Gemilang Prima Utama”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjabaran latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pelatihan karyawan baru belum optimal karena materi yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan masih kurang efektif, serta peserta kurang aktif dalam mengikuti kegiatan.
2. Evaluasi pelatihan tidak dilakukan secara maksimal sehingga hasil pelatihan kurang memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kemampuan karyawan.
3. Instruktur pelatihan dinilai belum sepenuhnya memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai dalam menyampaikan materi.

4. Perencanaan karier di perusahaan belum jelas dan kesempatan pengembangan karier bagi individu masih terbatas.
5. Departemen SDM belum memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan karier karyawan.
6. Umpan balik kinerja dari atasan belum diberikan secara maksimal sehingga karyawan tidak memperoleh arahan yang cukup untuk perbaikan kinerjanya.
7. Kinerja karyawan masih rendah, terlihat dari hasil pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai standar, target kerja yang sering tidak tercapai, efektivitas kerja yang masih kurang, serta belum semua karyawan mampu bekerja secara mandiri.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Head Office dan Workshop PT Gemilang Prima Utama. Variabel independen yang digunakan terbatas pada pelatihan dan pengembangan karyawan, sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan yang telah diidentifikasi melalui pra-survei sebagai faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, faktor-faktor lain di luar pelatihan dan pengembangan seperti kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja tidak dimasukkan ke dalam pembahasan penelitian meskipun pada kenyataannya faktor-faktor tersebut juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Batasan lainnya adalah penelitian ini hanya menilai pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga tidak mencakup seluruh program pelatihan yang pernah ada sejak perusahaan berdiri. Aspek kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017:235), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, wawancara singkat dengan pihak terkait, serta dokumentasi yang relevan dengan program pelatihan, pengembangan, dan hasil kinerja karyawan.

Dengan adanya batasan masalah ini, penelitian diharapkan lebih fokus dalam menganalisis sejauh mana pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, batasan ini juga dimaksudkan agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan memperbaiki program pelatihan serta pengembangan yang ada.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.

2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.
3. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.

F. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk:

1. Masukan bagi perusahaan atau organisasi.
Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Gemilang Prima Utama dan juga menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.

2. Memperkaya khasanah keilmuan.

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen, sehingga dapat memperkaya keilmuan tersebut.

3. Referensi dan pandangan bagi peneliti lain.

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek yang hampir sama dengan penelitian ini.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari proposal ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan yang akan dicapai dalam melakukan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menyajikan landasan teori terkait variabel kinerja karyawan, pengembangan, pelatihan. Juga dikemukakan hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan acuan dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan teori dan kajian pustaka.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang jenis penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjabarkan tentang gambaran umum perusahaan, profil responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis korelasi berganda, hasil analisis regresi linear berganda, hasil uji hipotesis, hasil koefisien determinasi serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang kesimpulan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian serta memberikan saran-saran bagi perusahaan.