

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era perkembangan globalisasi saat ini membuat persaingan pada perusahaan atau organisasi semakin ketat. Dan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, karenanya sumber daya manusia ini menjadi peran sekaligus pelaku dan kunci keberhasilan dari perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia ini dapat dikelola dengan baik maka akan membuat perusahaan atau organisasi menjadi baik pula. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberlangsungan meningkatkan produktivitas dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian perusahaan atau organisasi. Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola setiap individu yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang dimana pengelolaan yang dilakukan harus dengan cara yang tepat agar dapat memberikan dampak yang positif, baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang bagi keberhasilan perusahaan dan organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan dalam era globalisasi yang semakin pesat adalah dengan meningkatkan pengelolaan dan pengembangan pada produktivitas kerja karyawan. Upaya ini dilakukan dengan tujuan agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing pada era globalisasi dunia yang semakin pesat. Pengeolaan ini dilakukan

oleh manajemen sumber daya manusia selain melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia juga membuat perencanaan sekaligus melaksanakan perencanaan tersebut. Perencanaan tersebut berisikan tentang rekrutmen, pelatihan, pengembangan, keterampilan, motivasi karyawan, penilaian kinerja dengan begitu perencanaan tersebut akan membantu perusahaan atau organisasi sukses untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas bagi perusahaan atau organisasi dengan mengetahui efektivitas sumber daya manusianya. Menurut (Ekananta 2021) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan pengukuran pada perbandingan kualitas dan kuantitas dari para karyawan yang bekerja yang terdapat dalam kurun waktu tertentu untuk mendapatkan hasil dan prestasi kerja yang telah ditentukan.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kinerja dan produktivitas bagi perusahaan yang berarti produktivitas ini juga menjadi peran penting bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Produktivitas sendiri mempunyai beberapa faktor antara lain faktanya adalah Pendidikan, pelatihan kerja, kesejahteraan, disiplin kerja, dan motivasi yang dikemukakan oleh Daniel J I Kairupan (2022:168) namun sangat disayangkan pada kenyataanya masih terdapat banyaknya perusahaan atau organisasi yang kurang memperhatikan produktivitas kerja khususnya pada sumber daya manusianya. Pada dasarnya perusahaan akan sangat bergantung pada karyawan, ketika sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan terjadinya masalah dan penurunan pada produktivitas kerja karyawan serta akan berdampak perlambatan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dapat terjadi ketika seorang

karyawan tidak mendapatkan pelatihan yang baik, pelatihan menjadi faktor bagi produktivitas kerja dengan memberikan pelatihan yang baik dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada hasil kerja yang baik. Selain pelatihan disiplin kerja menjadi peran penting dalam produktivitas kerja karyawan jika karyawan bekerja dengan disiplin yang tinggi akan menjalankan pekerjaannya dengan tepat waktu, tertata dengan rapih sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan juga memtahui aturan kerja yang berlaku. Disiplin ini sangat penting untuk keberanglangsungan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan, pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Waseso dan Wiwin 2021) di Cv. Gema Teknikatama Cibitung menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh dengan positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Tidak hanya pelatihan dan disiplin saja namun motivasi kerja juga dapat menjadi faktor meningkatnya produktivitas kerja pada karyawan, pada penelitian sebeleumnya menurut (widia dan oki 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan secara positif, dengan begitu dari dorongan tersebut bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk menimbulkan perilaku kerja yang baik. Maka dari itu hal tersebut menjadi tantangan bagi para perusahaan bisnis yang bergerk pada bidang kuliner seperti kopi nako yang menjadi objek pada penelitian ini.

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki keinginan yang sama yaitu sukses untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah diteteapkan, disini produktivitas memegang peran penting untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah dibuat menurut Hasibuan (2017) menjelaskan tentang produktivitas adalah

perbandingan anatar output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas kerja karyawan tinggi hal ini akan mempengaruhi tingkat efisiensi (waktu,bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi,dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Kopi nako adalah perusahaan bisnis yang bergerak pada bidang kuliner makanan dan kopi, kopi nako ini sendiri tidak lepas dengan persaingan bisnis pada kuliner yang semakin banyak kompetitor yang bermunculan dengan konsep yang serupa, maka dari itu hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi kopi nako untuk mempertahankan eksistensinya ditengah persaingan pasar yang semakin kuat. Oleh karena itu kopi nako dapat mengevaluasi dan melakukan pengembangan salah satunya terhadap aspek internal yang berfokus pada sumber daya manusianya yang dimana sumber daya manusia ini menjadi hal paling utama dalam pelyanan dan operasional pada bisnis.

Pada konteks penelitian ini peneliti memilih kopi nako sebagai objek penelitian, karena kopi nako memiliki sistem pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang relevan dan layak untuk dikaji lebih lanjut. Peneliti telah melakukan pra survei dengan menyusun dan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan untuk mengidentifikasi berbagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Kopi Nako. Berdasarkan hasil dari pra-survei pada Kopi Nako mengenai produktivitas kerja karyawan Kopi Nako yang dapat diukur melalui indikator-indikator yang ada dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Pra-Survei Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
Pengetahuan					
1	saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan secara baik.	30	0	100%	0%
Keterampilan					
2	saya memiliki keterampilan yang cukup baik untuk membantu pekerjaan saya	29	1	96.7%	3.3%
Kemampuan					
3	Saya mampu bekerja baik secara mandiri maupun secara tim	30	0	100%	0%
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance)					
4	saya dapat mengatur waktu baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi saya dengan seimbang	29	1	96.7%	3.3%
Pendidikan					
5	Pendidikan yang telah saya tempuh membantu meningkatkan cara saya dalam bekerja.	5	25	16.7%	83.3%
Pelatihan					
6	Pelatihan yang telah saya ikuti membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif	29	1	96.7%	3.3%
Kesejahteraan					
7	saya merasa kesejahteraan yang diberikan mendorong saya untuk bekerja lebih produktif.	6	24	20%	80%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari pra-survei yang telah dilakukan pada tabel pra survei produktivitas kerja diatas ditemukan terdapat indikator yang menjadi masalah khususnya pada indikator pendidikan, persentase dari pendidikan ini menunjukan hasil sebesar 83% pada jawaban “Tidak” yang artinya sebagian besar karyawan merasa pendidikan tidak terlalu berpengaruh untuk meningkatkan cara bekerja dan pada indikator kesejahteraan menunjukan persentase sebesar 80% untuk jawaban

“Tidak” hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kesejahteraan mereka belum terpenuhi dengan baik dan dapat mempengaruhi penurunan pada produktivitas kerja karyawan, jika masalah ini tidak segera diatasi maka akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerja karyawan secara perlahan.

Dalam produktivitas kerja pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan, jika pelatihan tidak diberikan atau tidak diterapkan dengan baik berdampak pada produktivitas kerja. Oleh karena itu Peneliti juga telah melakukan pra-survei pada variabel Pelatihan kerja, Pelatihan kerja ini menjadi aspek penting yang wajib dilakukan khususnya pada karyawan baru pada Kopi Nako. Pengumpulan data Pra-survei ini disebar dengan cara pengisian kuesioner secara online yang diisi oleh karyawan Kopi Nako berjumlah 30 orang karyawan. Berikut adalah hasil dari pra survei pada Pelatihan Kerja pada Kopi Nako.

Tabel 2
Hasil Pra-Survei Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
Metode Pelatihan					
1	Metode pelatihan yang digunakan memudahkan dalam memahami materi yang disampaikan	13	17	43,3%	56,7%
Kesusaian Pelatihan					
2	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya dalam bekerja	28	2	93,3%	6,7%
Kualifikasi Peserta dan Pelatihan					
3	Pelatih memiliki pengalaman sesuai dengan materi	30	0	100%	0%
Pelaksanaan Pelatihan					

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
4	Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditetapkan	30	0	100%	0%
Evaluasi dan Hasil Pelatihan					
5	Setelah mengikuti pelatihan kemampuan bekerja saya meningkat	26	4	80%	20%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil pra survei pada tabel 2 menunjukkan bahawa pada variabel pelatihan kerja terdapat masalah khususnya pada indikator Metode Pelatihan 17 karyawan yang menjawab “Tidak” yang artinya masih ada karyawan yang merasa kurang memahami materi yang disampaikan. Hal ini dapat diperbaiki oleh pihak penyelenggara agar materi pelatihan yang disampaikan dapat diterima dengan lebih jelas oleh para peserta pelatihan.

Peneliti juga telah melakukan pra-survei pada variabel disiplin kerja, yang dimana pre-survei pada variabel ini menggunakan penyebaran kuesioner secara online dan kuesioner ini diisi sebanyak 30 karyawan Kopi Nako. Berikut adalah tabel pra-survei yang menunjukkan indikator-indikator variabel disiplin kerja.

Tabel 3
Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
Tujuan dan Kemampuan					
1	saya memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan saya sesuai dengan tujuan dari perusahaan.	29	1	96.7%	3.3%
Teladan pimpinan					
2	pimpinan saya dapat memberikan	25	5	83.3%	16.7%

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
	contoh yang baik kepada karyawan dalam mengambil keputusan				
Balas jasa					
3	kompensasi yang diberikan dari	3	27	10%	90%
	perusahaan esuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
Keadilan					
4	pimpinan saya selalu bersikap adil kepada karyawan	22	8	73.3%	26.7%
Waskat (Pengawasan Melekat)					
5	saya selalu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan SOP meskipun tanpa diawasi oleh pimpinan	29	1	96.7%	3.3%
Sanksi hukuman					
6	sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.	15	15	50%	50%
Ketegasan					
7	pimpinan saya selalu bersikap tegas	23	7	11%	23.3%
	dalam mengambil sebuah keputusan.				
Hubungan Kemanusiaan					
8	lingkungan kerja saya selalu saling membantu satu dengan yang lainnya.	8	22	26.7%	73.3%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2025)

Pada tabel 3 pra-survei Disiplin kerja, menunjukkan bahwa terdapat masalah pada indikator balas jasa, 27 karyawan telah menjawab “Tidak” yang artinya sebagian besar karyawan merasa bahwa balas jasa ini belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Selanjutnya dapat dilihat bahwa terjadi masalah pada indikator sanksi hukuman dengan persentase 50% karyawan merasa bahwa sanksi yang ada tidak dilakukan sesuai dengan aturannya. Lalu indikator yang terdapat masalah yaitu ada indikator hubungan kemanusiaan karyawan merasa bahwa antara karyawan masih kurang membantu dengan karyawan lainnya. Dengan begitu disiplin kerja pada kopi nako ini masih terdapat masalah, dan harus adanya perbaikan pada indikator disiplin kerja, dengan memberikan balas

jasa yang sepadana, memberikan pengertian lebih tegas pada sanksi hukum serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling membantu satu dengan yang lainnya.

Dan Pada variabel terakhir Adalah variabel motivasi kerja peneliti juga telah membuat pra-survei pada variabel tersebut. Pra survei yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada 30 karyawan Kopi Nako sebagai responden. Dan dibawah ini terdapat tabel yang berisi dari hasil jawaban para responden pada variabel Motivasi Kerja yang diukur dengan beberapa indikator.

Tabel 4
Hasil pra-survei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		YA	TIDAK	YA	TIDAK
Balas Jasa					
1	Saya merasa bahwa tunjangan yang saya dapatkan sudah sesuai	3	27	10%	90%
Kondisi Kerja					
2	Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan motivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5	25	16.7%	83.3%
Fasilitas Kerja					
3	Fasilitas yang memadai membuat pekerjaan saya lebih mudah	30	0	100%	0%
Prestasi Kerja					
4	Pencapaian prestasi kerja membuat saya semangat agar berkembang lebih	30	0	100%	0%
Pengakuan dari Atasan					
5	Saya sangat termotivasi ketika atasan	30	0	100%	0%
	saya memberikan pengakuan atas hasil kerja saya				
Pekerjaan Itu Sendiri					
6	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan sehingga membuat saya menjalankannya dengan semangat.	14	16	46.7%	53.3%

Sumber : Data Primer yang diolah oleh peneliti (2025)

Dan dapat diperoleh dari hasil Pra-survei motivasi kerja pada tabel 4 ini terdapat masalah pada motivasi kerja terlihat pada indikator Balas Jasa terdapat 27 karyawan menjawab “Tidak” yang artinya terdapat karyawan yang merasa tunjangan yang didapatkan tidak sesuai. Lalu 25 karyawan menjawab tidak pada indikator kondisi kerja yang berarti sebgain besar karyawan merasa bahwa lingkungan kerja kurang mendukung para karyawan untuk termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan baik. Dan terdapat juga 16 karyawan menjawab “Tidak” pada indikator Pekerjaan Itu Sendiri yang berarti masih terjadi permasalahan yang membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika motivasi yang diberikan tidak dilakukan perubahan maka akan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil pra-survei yang telah dilakukan pada setiap variabel maka dapat diketahui dan disimpulkan bahwa terjadi masalah pada variabel Produktivitas kerja yang menunjukan pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan tidak. Berpengaruh untuk meningkatkan cara bekerja, dan kesejahteraan yang didapatkan tidak mendorong karyawan untuk bekerja dengan produktif, dan terdapat masalah pada pelatihan dimana tingkat upah menjadi masalah karena dengan mengikuti pelatihan tidak menjamin untuk neiknya tunjangan karyawan dan kepemimpinan dan keputusan manajer juga terjadi suatu masalah, karyawan merasa pelatihan yang telah diikutinya tidak membuat komunikasi yang intens dengan pimpinannya.

Selanjutnya pada variabel disiplin kerja mengalami permasalahan pada balas jasa, yang dapat diartikan bahwa kopensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, lalu hubungan antara manusia terdapat masalah dimana

sesama karyawan masih kurang untuk membantu satu dengan lainnya dalam bekerja. Pada variabel terakhir juga terdapat masalah pada variabel motivasi kerja dimana balas jasa pada tunjangan masih tidak sesuai, kondisi kerja juga menjadi masalahnya dan karyawan merasa kurang menyukai pekerjaan yang mereka kerjakan.

Berdasarkan dari hasil pra-survei tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada kopi nako mengenai tentang **“PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPI NAKO”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi masalah yang akan terjadi antara lain:

1. Pendidikan yang diperoleh karyawan kurang membantu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat
2. Kesejahteraan yang didapatkan oleh karyawan tidak dapat mendorong karyawan untuk produktif.
3. Karyawan tidak mendapatkan peluang insentif yang lebih
4. Kurangnya komunikasi yang intens dengan pimpinan.
5. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
6. Sanksi hukuman yang diberikan tidak sesuai dengan aturan yang ada.
7. Kurangnya saling membantu antar karyawan.
8. Tunjangan yang didapatkan oleh karyawan masih kurang

9. Lingkungan kerja yang tidak mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
10. Karyawan kurang menyukai pekerjaan yang dikerjakan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan faktor dan indikator yang telah dijelaskan pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, dapat dilihat bahwa terdapat masalah pada variabel Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang menjadi permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti telah membuat batasan masalah pada penelitian ini yaitu mengenai pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja karyawan Kopi Nako.

D. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini meliputi :

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan
4. Apakah Pelatihan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk Mengetahui Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk Mengetahui Pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Kegunaan penelitian

Dari penulisan yang telah dibuat oleh peneliti pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi yang jelas bagi pembaca, berikut manfaat penelitian yang telah dibuat adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan informasi pada pengembangan ilmu pengetahuan yang utamanya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Manfaat dari penulisan penelitian ini bagi peneliti menambah wawasan ilmu dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, sebagai penerapan ilmu dan teori yang telah diperoleh selama dalam bangku perkuliahan dan organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian yang telah dibuat ini diharapkan dapat memberikan informasi, saran dan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang terjadi pada perusahaan mengenai sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca dan Pihak Umum Lainnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan sumber informasi untuk memahami lebih dalam mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian ini juga dapat digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada p elatihan kerja, motivasi kerja ,dan disiplin kerj terhadap produktivitas karyawan.

G. Kegunaan penelitian

Untuk memudahkan,dan mengetahui alur penulisan proposal ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusaan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan yang menjelaskan variabel terikat dan yang menjadi variabel terikatnya adalah Produktivitas kerja, selain menjelaskan variabel terikat disini juga menjelaskan mengenai variabel tidak terikat yang dimana variabel tidak terikatnya adalah pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi, kerangka pemikiran dan hipotesis penulisan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai rencana dan prosedur penelitian yang meliputi lokasi penelitian, jenis penelitian, variabel dan pengukurannya menggunakan skala *likert*, populasi dan sampel yang ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Berikutnya menjelaskan metode pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data yang terdiri dari uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas), analisis statistik deskriptif, analisis koefisien korelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji (f), dan analisis koefisien.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan, hasil jawaban pada profil responden , uji validitas dan uji reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, hasil uji koefisien korelasi, hasil uji analisis regresi linier berganda, hasil uji hipotesis, hasil uji koefisien determinasi dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini merupakan bab akhir dari penyusunan penelitian ini dan pada bab ini peneliti menyimpulkan mengenai apa yang telah diteliti selama penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan Kopi Nako , Karyawan Kopi Nako dan juga untuk peneliti selanjutnya.