

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pemberdayaan Karyawan

Konsep pemberdayaan karyawan memiliki beragama definisi dari para ahli, namun secara garis besar dipahami sebagai upaya memberikan ruang atau otoritas yang lebih besar kepada karyawan untuk mengatur serta menjalankan aktivitas terkait tugas mereka. Randolph (dalam Hieu, 2020), menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan adalah proses pelimpahan wewenang yang lebih luas dari perusahaan kepada karyawan. Inti dari pemberdayaan motivasi, dan mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, pemberdayaan karyawan menekankan pemberian kewenangan agar mereka dapat mengelola dan melaksanakan pekerjaan sehari-hari secara mandiri.

2.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan karyawan

Rosabeth Moss Kanter (dalam Dika, 2023), setiap organisasi memerlukan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya untuk dapat diberdayakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan. Upaya pemberdayaan karyawan dalam organisasi didasarkan pada dua bentuk power (kekuasaan) yang menjadi faktor utama dalam proses tersebut yaitu :

1. Formal Power

Formal power merupakan bentuk kekuasaan dalam pekerjaan yang berkaitan langsung dengan struktur organisasi dan diperoleh secara resmi serta diakui oleh institusi

a. Definisi pekerjaan

Definisi pekerjaan kerap disebut sebagai uraian tugas. Istilah ini merujuk pada dokumen tertulis yang menggambarkan berbagai tugas, kondisi kerja, serta aspek-aspek lain yang terkait dengan suatu jabatan tertentu.

b. Kebijakan

Kebijakan dalam pemberdayaan karyawan berkaitan dengan berbagai langkah yang akan diambil oleh pimpinan ketika karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik serta menunjukkan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk imbalan yang diberikan untuk mendorong karyawan agar mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

2. Informal Power

Informal power merupakan bentuk kekuasaan dalam pekerjaan yang muncul dari situasi serta kondisi lingkungan kerja, bukan dari posisi resmi dalam organisasi. Informal power terdiri dari

a. Hubungan dalam organisasi

Hubungan dalam organisasi merupakan seperangkat nilai yang tercipta dan berkembang di dalam keseluruhan lingkungan organisasi. Sebagai makhluk sosial, manusia akan selalu berinteraksi dan membangun keterhubungan dengan orang lain.

b. Hubungan dengan sponsor, rekan kerja, dan lintas divisi

Hubungan yang terbentuk dapat terjadi antara sesama karyawan, antara karyawan dari berbagai bagian, maupun antara karyawan dengan pimpinan. Interaksi ini cenderung bersifat lebih personal bagi karyawan yang mengalami pemberdayaan.

2.2. Pelatihan Karyawan

Asnusa & Aziz (dalam Wahyuddin & Zaki, 2023) pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan membekali karyawan dengan informasi, keterampilan, serta pemahaman mengenai organisasi dan sasaran yang ingin dicapai. Kegiatan ini disusun untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, maupun mengubah sikap individu. Melalui pelatihan, perusahaan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan mempelajari atau memperoleh sikap, keterampilan, pengetahuan, serta perilaku tertentu yang berkaitan langsung dengan tugas pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi tersebut, pelatihan dapat dipahami sebagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja karyawan, terutama terkait aktivitas ekonomi yang menuntut pemahaman terhadap pengetahuan praktis dan penerapannya.

Melalui pelatihan, karyawan dibantu untuk mengembangkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuannya, sekaligus menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dijalankan. Keterampilan mencakup kemampuan melaksanakan tugas serta melakukan variasi pekerjaan, sementara pengetahuan berkaitan dengan ketangkasan berpikir, keluwesan dalam memahami konsep, dan kecepatan bertindak. Selain itu, pelatihan juga mendorong karyawan untuk memiliki etos kerja tinggi, kemampuan berkomunikasi yang baik, rasa ingin tahu terhadap informasi baru, keterbukaan terhadap ide-ide segar, serta keteguhan arah hidup dan kemandirian.

2.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan

Kasmir (dalam Junita & Soesanto, (2023), menyatakan terdapat enam faktor yang menjadi penentu keberhasilan pelatihan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Peserta pelatihan

Calon peserta menjadi faktor krusial dalam keberhasilan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan seleksi yang cermat terhadap karyawan yang akan mengikuti pelatihan. Penilaian terhadap calon peserta mencakup kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi, serta perilaku mereka. Hasil penilaian ini digunakan untuk menentukan jenis pelatihan yang paling sesuai bagi masing-masing peserta.

2. Instruktur/pelatih

Instruktur atau pelatih merupakan pihak yang bertugas menyampaikan materi pelatihan sekaligus membentuk perilaku karyawan. Apabila instruktur kurang menguasai pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan, maka materi yang diterima peserta juga tidak akan optimal. Sebaliknya, meskipun instruktur memiliki kemampuan dan wawasan yang baik, namun tidak mahir dalam menyampaikan materi, peserta dapat mengalami kesulitan dalam memahami apa yang diajarkan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah konten atau bahan ajar yang disampaikan kepada peserta selama pelatihan berlangsung. Semakin mendalam materi yang diberikan, semakin besar pula peningkatan pengetahuan yang dapat diperoleh peserta, begitu pula sebaliknya. Selain itu, materi pelatihan harus disesuaikan dengan peserta yang memang membutuhkan dan layak menerima materi tersebut. Dengan kata lain, kemampuan peserta dalam memahami dan menyerap materi perlu menjadi pertimbangan utama dalam penyusunannya.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan adalah tempat berlangsungnya kegiatan pelatihan, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pelatihan yang diselenggarakan di dalam perusahaan, terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja, sering kali menimbulkan rasa jenuh. Sebaliknya, pelatihan yang dilaksanakan di luar perusahaan umumnya memberikan suasana baru yang lebih menyegarkan,

khususnya bagi karyawan senior, karena mereka dapat sejenak lepas dari rutinitas tugas sehari-hari. Pelatihan yang dilakukan di lingkungan perusahaan juga berpotensi mengurangi fokus peserta, sehingga hasil pelatihan menjadi kurang maksimal.

5. Lingkungan Pelatihan

Lingkungan pelatihan yang nyaman, didukung dengan fasilitas serta sarana prasarana yang memadai, akan memberikan dampak yang lebih positif terhadap hasil pelatihan. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan tidak mendukung, peserta cenderung merasa kurang nyaman dan hal tersebut dapat menyebabkan hasil pelatihan menjadi kurang optimal.

6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan merujuk pada durasi dimulainya hingga berakhirnya suatu program pelatihan. Contohnya, pelatihan selama satu hari penuh dengan durasi 8 jam atau lebih dapat menyebabkan peserta merasa lelah. Begitu juga dengan lama pelaksanaan pelatihan, seperti program yang berlangsung selama tiga hingga enam bulan. Semakin panjang periode pelatihan, tingkat kejenuhan karyawan cenderung meningkat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas hasil pelatihan yang mereka ikuti.

2.3. Kerja Sama Tim

Ingram (dalam Lasmi et al., (2022)) menyebutkan tim kerja merupakan salah satu strategi organisasi yang berpotensi meningkatkan kinerja individu maupun perusahaan,

meskipun prosesnya membutuhkan waktu yang tidak singkat. Tim kerja dapat dipahami sebagai sekelompok orang yang berinteraksi secara intensif untuk menghasilkan rencana dan keputusan tertentu. Tim terdiri dari dua orang atau lebih yang mengerjakan tugas-tugas organisasi yang relevan, memiliki tujuan bersama, melakukan interaksi sosial, serta menjaga batas-batas yang telah ditetapkan.

2.3.1. Dimensi dan indikator kerja sama tim

Sibrani (dalam Padang & Sitorus, 2022) dimensi dan indikator dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Kerja Sama

Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien apabila dilakukan secara tim. Setiap anggota memiliki peluang untuk memberikan kontribusi yang menjadi kekuatan bagi kelompok. Semakin tinggi tingkat kerja sama yang terbangun, semakin kuat pula integrasi yang dihasilkan dalam proses kerja. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama sebagai berikut :

- a. Memikul tanggung jawab bersama.
- b. Saling berkontribusi baik pikiran maupun tenaga, maka akan tercipta suatu kerja sama yang membuahkan hasil.
- c. Mengerahkan kemampuan secara maksimal dapat menjadikan tim lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa setiap karyawan sungguh-sungguh dalam ucapan maupun tindakannya. Kinerja yang baik tercemin dari adanya rasa saling percaya antar anggota, dimana masing-masing individu meyakini karakter, integritas, dan kemampuan satu sama lain. Beberapa indikator kepercayaan dibedakan menjadi tiga yaitu :

- a. Kejujuran anggota tim yang akan menciptakan keterbukaan.
- b. Pemberian tugas pada anggota tim dengan artian telah menitipkan kepercayaan dan Amanah pada anggota.
- c. Setiap anggota memiliki integritas tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kekompakan

Kekompakan dapat dipahami sebagai rasa kebersamaan dan kesolidan yang dimiliki karyawan terhadap tim tempat mereka bekerja. Beberapa indikator kekompakan, yaitu :

- a. Saling bergantung pada tugas, yaitu antar anggota harus memiliki rasa ketergantungan demi kekompakan.
- b. Saling bergantung pada hasil, yaitu anggota tim memiliki pendapat bahwa hasil yang dicapai bukan hasil perorangan, namun hasil kerja sama tim.
- c. Komitmen, yaitu setiap anggota tim dianggap berkomitmen tinggi terhadap tujuan yang akan dicapai tim.

2.4. Motivasi Karyawan

Chaudhary & Sharma (dalam Hanaysha & Majid, 2018), istilah motivasi berasal dari kata "motif", yakni alasan atau dorongan yang muncul dari kebutuhan individu sehingga menggerakkan mereka untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi karyawan sendiri merupakan rangkaian dorongan, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan luar, yang memengaruhi antusiasme, arah tindakan, dan ketekunan mereka dalam memenuhi sasaran organisasi. Dalam konteks kerja, motivasi memiliki peran penting karena dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas terhadap perusahaan, serta kualitas kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, motivasi karyawan dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong dalam diri seseorang untuk memaksimalkan kemampuannya guna mencapai target tertentu, dengan harapan memperoleh imbalan yang dianggap sepadan.

2.4.1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini bekerja tanpa membutuhkan stimulasi dari luar karena individu sudah memiliki keinginan internal untuk melakukan suatu tindakan. Hamalik (dalam Rismayanti et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi instrinsik adalah motivasi yang memengaruhi proses belajar dan berasal dari keinginan, kemampuan, cita-cita, kebutuhan, serta tujuan pribadi seseorang untuk belajar.

2.4.2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang muncul dari faktor-faktor luar diri individu, seperti insentif finansial, penghargaan, promosi jabatan, maupun ancaman sanksi. Individu yang termotivasi secara ekstrinsik biasanya menjalankan tugas bukan karena ketertarikan pribadi, tetapi untuk memperoleh eksternal. Menurut Nawawi (dalam Rismayanti et al., 2023) motivasi kerja yang bersumber dari luar diri pekerja merupakan suatu kondisi yang menuntut individu untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul dan Penelitian jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	“An Examination of the Factors Affecting Employee Motivation in the Higher Education Sector” (Jalal Rajeh Hanaysha & Suhaidah Hussain., 2018)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey menggunakan kuesioner. Responden terdiri dari 242 staf akademik dan administrasi di Universitas negeri di wilayah utara Malayasia.	Hasil menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan ($p=0,178$), yang berarti bahwa peningkatan kualitas maupun frekuensi pelatihan yang diterima karyawan akan mendorong meningkatnya motivasi dalam bekerja. Pengaruh pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan ($p=0,481$), yang berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat motivasi karyawan. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan

NO	Judul dan Penelitian jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			($p=0,178$), yang berarti bahwa semakin baik kualitas kerja sama tim, maka semakin tinggi tingkat motivasi karyawan
2.	“Analisis Motivasi dan Kerja sama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera” (Ilma Sofyana Padang & David Humala Sitorus.,2022)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey menggunakan kuesioner. Responden terdiri dari 253 karyawan PT Pradana Indah Sejahtera. Variabel yang diteliti meliputi motivasi, kerja sama tim, dan produktivitas. Pengukuran menggunakan skala Likert 5 point. Data dianalisis dengan regresi berganda menggunakan SPSS.	Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ($p=0,714$), yang berarti peningkatan motivasi tidak memberikan dampak berarti terhadap produktivitas karyawan dalam penelitian ini. Variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ($p=0,424$) berarti semakin tinggi Tingkat kerja sama tim dalam perusahaan, maka produktivitas karyawan cenderung meningkat.
3.	“Impact of Training and Development Programs on Motivation of Employees in Banking Sector” (Tuyce Gullu, 2016)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey menggunakan kuesioner. Responden terdiri dari 243 karyawan di Turkey is Bank. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan, pengembangan, dan motivasi karyawan. Data dianalisis dengan regresi berganda menggunakan SPSS.	Hasil menunjukkan pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan ($p=0,858$). Semakin baik pelatihan serta tinggi pula tingkat motivasi yang mereka rasakan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4.	“Pelatihan Dan Motivasi Kerja Sebagai Determinasi Kinerja Karyawan PT Pitjarus Teknologi di Bekasi” (M. A. Mustofa., 2023)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey menggunakan kuesioner. Responden terdiri dari 100 karyawan PT Pitjarus Teknologi di Bekasi. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran menggunakan. Data dianalisis dengan regresi berganda menggunakan SPSS.	Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh antara pemberdayaan karyawan dan motivasi karyawan

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan sebuah konsep untuk mengefektikan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya, melalui kegiatan untuk mempartisipasikan setiap anggota organisasi sebagai sumber daya manusia (Nawawi dalam Rubiyanto, et al, 2019). Inti dari pemberdayaan adalah pendelegasian kekuasaan dan pengambilan keputusan ketingkat yang lebih rendah dengan menggunakan konsep-konsep seperti menyebarluaskan dan menjelaskan visi untuk masa depan, mengikut sertakan semua karyawan atau sumber daya manusia dalam suatu kegiatan, agar mereka memiliki rasa kebanggan diri, kehormatan dan penerimaan diri, bertanggung jawab. Konsep ini menekankan pemberian otoritas kepada karyawan untuk melakukan penilaian, terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait tugas karyawan, serta memperoleh kewenangan untuk secara langsung merespon kebutuhan maupun permasalahan pelanggan (Durai dalam Jalal (Hanaysha & Hussain, 2018). Dengan demikian pemberdayaan memberikan dan mengalihkan sebagai power (kekuasaan, kekuatan, kemampuan atau daya) kepada orang lain agar orang tersebut lebih berdaya.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan positif antara pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Ketika organisasi memberikan kepercayaan serta wewenang kepada karyawannya, hal ini dapat menumbuhkan motivasi yang berasal dari dalam diri

individu. Motivasi tersebut kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

H1 : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

2.6.2. Pengaruh pelatihan karyawan terhadap motivasi karyawan

Pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan (Kaswan dalam Mustofa, 2023). Program pelatihan diselenggarakan agar setiap karyawan mampu menjalankan tugasnya sesuai ketentuan yang berlaku serta selaras dengan tujuan perusahaan. Istilah “pelatihan” menunjukkan proses yang terlibat dalam meningkatkan bakat, keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu (Aswathappa dalam Güllü, 2016). Pelatihan membantu memperbarui bakat lama dan mengembangkan yang baru. Kandidat yang berhasil ditempatkan pada pekerjaan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjalankan tugasnya secara efektif.

Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan program yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam organisasi. Terdapat hubungan positif antar program pelatihan dan pengembangan dengan motivasi karyawan. Peningkatan variabel bebas akan menyebabkan peningkatan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan program pengembangan memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan di sektor perbankan. Penelitian menyimpulkan bahwa jika organisasi mempunyai program pelatih dan pengembangan yang baik bagi

karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan yang membantu dalam peningkatan motivasi karyawan maupun organisasi.

H2 : Pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan

2.6.3. Pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi karyawan

Kerja sama adalah sistem kerja yang dijalankan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang direncanakan bersama. Kerja sama tim yang baik akan menciptakan hubungan positif antar karyawan dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayat (dalam Apriliani et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa semakin baik kerja sama tim, semakin tinggi kinerja karyawan.

Kerja tim adalah aktivitas yang dikelola dan dijalankan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja sama dan komunikasi, baik di dalam maupun antar departemen bisnis, dapat ditingkatkan melalui kerja tim. Perusahaan dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai visi dan tujuannya. Kinerja kerja akan lebih cepat tercapai jika kolaborasi dimanfaatkan untuk membantu sumber daya manusia. Untuk membuat pilihan terbaik bagi karyawannya, manajemen perusahaan harus menyadari kinerja bawahan mereka di tempat kerja.

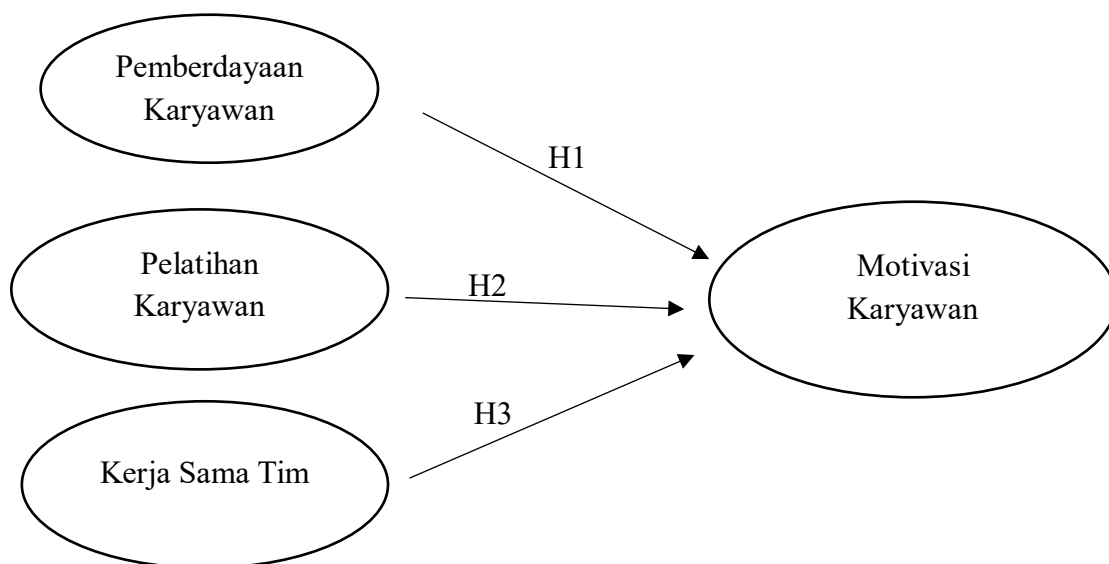
Untuk membantu karyawannya berkinerja lebih baik di tempat kerja, organisasi juga harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi. Oleh

karena itu, penting untuk memperhatikan kerja sama tim. Jika tim kerja efektif dan terkoordinasi, kinerja karyawan akan lebih tinggi. Apabila karyawan mampu bekerja sama dengan baik, maka operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi memerlukan kerja sama tim yang solid untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Kerja sama tim dapat terciptanya kinerja yang lebih optimal dibandingkan apabila pekerjaan dilakukan secara individual. Koordinasi yang efektif juga mendorong terciptanya sinergi positif dalam tim kerja (Robbins & Judge dalam Padang et al., 2022). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, kerja sama tim memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan.

H3 : Kerja sama tim berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan

2.7. Kerangka Penelitian

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



Sumber : Hanaysha & Hussain (2018)

Kerangka penelitian menggambarkan secara visual hubungan antara variabel-variabel yang dikaji dalam studi ini. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana pemberdayaan karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta kerja sama tim memengaruhi motivasi karyawan. Pemberdayaan mencerminkan upaya organisasi dalam memberikan kepercayaan, tanggung jawab, dan kewenangan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan diberi ruang untuk bertindak secara mandiri, hal ini dapat meningkatkan motivasi dari dalam diri mereka.

Pelatihan dan pengembangan merupakan bentuk dukungan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat memperkuat rasa percaya diri dan motivasi kerja. Kerja sama tim adalah proses kolaboratif antar individu untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dapat menumbuhkan kepercayaan antar rekan kerja, mempererat hubungan sosial, serta memperkuat rasa keterlibatan, yang pada akhirnya berdampak positif pada motivasi kerja. Ketiga variabel bebas tersebut diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan sebagai variabel terikat. Motivasi yang dimaksud mencakup dorongan *internal* dan *eksternal* yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal demi mencapai target yang diinginkan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran ini dijadikan dasar dalam merumuskan hipotesis dan menyusun alat ukur penelitian yang akan digunakan.