BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu instansi pemerintahan dalam melaksanakan kegiatan, pada instansi pemerintahan di Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Dalam kebutuhan dan kemampuan sumber daya manusia telah memenuhi pada kebutuhan berorganisasi untuk memberikan pelayanan kepada gubernur dan masyarakat secara profesional, jujur, adil dan sehingga dalam menyelenggarakan terhadap tugas instansi pemerintahan daerah. Sehingga suatu hal yang sangat penting.

Sumber daya manusia merupakan terpenting pada setiap kegiatan karyawan dalam instansi pemerintahan, maka adanya unsur sumber daya manusia hal ini instansi tersebut tidak akan bergerak menuju yang diinginkan. Instansi pemerintahaan merupakan suatu sistem dalam hubungan bagian dari komponen yang telah bekerjasama dengan secara keseluruhan. Bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antar karyawan dengan produktivitas pada suatu instansi pemerintahan.

Bahwa memotivasi karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu instansi pemerintahan maka dapat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta tujuan instansi pemerintahan akan dapat tercapai. Kedisiplinan selalu diterapkan kepada karyawan agar tertib dalam bekerja serta patuh terhadap aturan yang ada pada instansi pemerintahan sehingga karyawan tidak akan bertindak pada sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Untuk memotivasi karyawan akan juga diperlukan agar karyawan semakin bersemangat dalam untuk menjalankan pekerjaannya, para pimpinan akan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan agar mereka memberikan keseluruhan kepada kemapuan kinerja sehingga akan dapat mencapai tujuan instansi pemerintah yang telah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi.., Agung Ahmad Saputra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

Untuk kedisiplinan karyawan untuk bekerja yaitu hal yang sangat penting untuk dilakukan pada suatu instansi pemerintahan, bahwa kedisiplinan yang baik untuk mencerminkan besarnya tanggung jawab pada karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada pimpinan, untuk semangat kerja akan berdampak tercapainya tujuan. Hal ini pimpinan harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia. Maka untuk tujuan memahami dalam sumber daya manusia yaitu suatu pengetahuan yang sangat diperlukan untuk memiliki kemampuan suatu analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia yang khususnya di bidang organisasi atau pelayanan, suatu karyawan membentuk faktor yang mutlak sangat diperlukan pada suatu instansi pemerintahan untuk mendapatkan suatu balasan tertentu.

Maka organisasi tersebut memiliki visi, misi dan tujuan sehingga untuk mencapai tujuan akhir bahwa manajemen menyatakan arah yang di tempuh oleh organisasi sehingga memiliki terwujud pada keadaan yang diinginkan untuk di masa depan yang lebih baik. Hal ini manajemen secara eksplisif untuk bentuk masa depan kinerja yang dimaksud dengan visi.

Peraturan dan kebijakan memiliki tujuan agar setiap karyawan melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan yang ditetapakan oleh pimpinan dan pemerintahan. Bahwa secara internal dalam pengelolaan manajemen instansi pemerintahan, maka sumber daya manusia untuk menempati posisi yang strategis. Walaupun adanya pendukung modal yang besar serta teknologi yang handal tanpa adanya didukung sumber daya manusia telah mampu untuk menjalankan dengan tujuan instansi pemerintah tidak akan tercapai.

Bahwa setiap langkah produktivitas yang komprehensif sehingga visi menjadi ”milik” setiap karyawan dan kinerja. Dasar hal atas perumusan maka misi kinerja yang telah ditentukan, misi yang sesuai harus dilaksanakan oleh semua komponen pada berupa kegiatan pokok yang telah dilakukan. Maka tujuan ini merupakan landasan yang telah menentukan pada suatu kebijaksanaan kinerja, sehingga bentuk struktur yang dipakai dan tata kerja pada aktivitas yang di laksanakan.

Sumber daya manusia yang ditentukan oleh organisasi yang telah diberikan pada suatu andil yang positif bagi semua kegiatan instansi dalam mencapai

Pengaruh Motivasi.., Agung Ahmad Saputra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

tujuannya, maka setiap karyawan diharapakan memiliki motivasi kerja tinggi sehingga meningkatkan produktivitas karyawan yang tinggi. Motivasi yaitu hal yang sangat penting oleh pihak manajemen apabila instansi pemerintahan mengharapkan setiap karyawan angar dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian yang telah ditentukan sehingga tanpa adanya motivasi untuk bekerja bagi kepentingan instansi sehingga tujuan yang telah ditetapkan maka tidak akan tercapai.

Bahwa sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas karyawan. Maka dengan ini, dalam memperbaiki sumber daya manusia dengan meningkatkan hasil instansi pemerintahan agar dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan produktivitas karyawan yang tinggi sehingga perlu peran yang besar dasar dari pimpinan instansi pemerintahan. Dalam menentukan produktivitas karyawan harus memiliki dua hal yaitu hasil yang diinginkan tercapai dan kinerja apa yang digunakan untuk mencapai hasil yang baik, bahwa produktivitas ini hasil yang didapat dengan membandingkan segala sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan kegiatan karyawa.

Pada salah satu hal terpenting dalam mencapai untuk melaksanakan kegiatan instansi pemerintahan yaitu dengan meningkatkan produktivitas karyawan pada setiap pelayanan, maka pada keberhasilan sebuah instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan berdasarkan pada efektivitas dan efisien oleh semua karyawan di Badan Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur. Bahwa seluruh upaya meningkatkan produktivitas maka tergantung pada strategi faktor sumber daya manusia yang telah ditentukan oleh Badan Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur Di Jakarta.

Dalam menciptakan produktivitas karyawan yang efektif dan efisien tidak sangat mudah, maka pimpinan pada Badan Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur yang harus memperhatikan hal-hal yang terkecil dan mendasar untuk keinginan karyawan dalam bekerja pada pemberian motivasi dalam bekerja bagi untuk karyawan. Sehingga karyawan bertugas untuk memberikan pelayanan agar produktivitas telah mencapai tujuan.

Pada umumnya, sumber daya manusia yang telah dibutuhkan oleh instansi pemerintahan telah bekerja dengan motivasi yang sangat tinggi. Maka motivasi

Pengaruh Motivasi.., Agung Ahmad Saputra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

yaitu suatu faktor pendorong sumber daya manusia sehingga meningkatkan produktivitas karyawan, karena motivasi itu sebagai pendorong perilaku karyawan. Sehingga instansi pemerintahan telah menyediakan pelayanan dengan efektif dengan efisien, dalam lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Dengan terbentuknya produktivitas seorang karyawan pada suatu instansi pemerintahan yaitu mempengaruhi adanya motivasi yang tinggi dan tepat sasaran merupakan suatu kondisi yang sangat menentukan bagi Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Bahwa motivasi dan produktivitas mempunyai hubungan yang sangat erat dan saling berkaitan hal ini sangat penting bagi instansi pemerintahan untuk melakukan secara efektif dan efisien dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

Suatu produktivtas karyawan bahwa untuk menyelesaikan kinerja heterogen dan kompleks maka dapat mendukung oleh berbagai faktor, sebagai memiliki ada komponen untuk merencanakan, mengendalikan, dan melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan suatu mutu kinerja. Dengan ini untuk mencapai produktivitas karyawan maka harus melalui pelaksanaan dan perencanaan dengan baik serta penuh tanggung jawab kepada para karyawan.

Untuk para karyawan yang sudah lama bekerja maka suatu instansi pemerintahan sehingga memperoleh pengalaman bekerja yang banyak, hal ini sangat menguntungkan untuk instansi pemerintahan dengan ini maka produktivitas yang tinggi akan tercapai. Oleh karena itu maka instansi pemerintahan mengharapkan mampu itu menyusun untuk suatu sistem kompensasi yang baik, adapun sistem ini harus menggambarkan pemberian kompensasi yang wajar dan adil pada setiap jenis pekerjaan yang telah ada di instansi pemerintahan.

Suatu instansi pemerintahan memiliki misi yang jelas bedasarkan filosofis instansi serta harus di sosialisasikan kepada seluruh karyawan dan pimpinan hingga kelapisan bawah. Dengan ini para karyawan akan mendapatkan menjawab pertanyaan dalam apa mereka bekerja serta melalui proses kepemimpinan dengan manajemen yang efisien dan efektif dalam pemberdayaan sumber daya manusia,

Pengaruh Motivasi.., Agung Ahmad Saputra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

hal ini pekerjaan merasakan menjadi lebih menyenangkan sehingga telah menumbuhkan budaya kerja yang benar dan baik.

Instansi pemerintah bukan hanya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu, terampil dan rupawa, tetapi mampu bekerja dan mempunyai suatu keinginan untuk mencapai hasil kerja optimal dan efektif dalam setiap karyawan bekerja dengan profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian adanya pendukung motivasi dan disiplin kerja para karyawan, maka instansi pemerintah akan mencapai pada tujuannya dan berkembang dengan tepat. Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap instansi pemerintahan dalam mejelaskan kegiatan kinerja yang baik dari segi kualitas dan kuantitas karyawan. Seperti halnya di lingkungan kerja saat ini maka instansi pemerintah harus memberikan kesejahteraan kepada karyawan sehingga menjadi untuk daya saing instansi lain. Bahwa salah satu yang dihadapi dalam isntansi pemerintahan sehingga membuat karyawan menjadi efisien. Oleh karena itu mengingatnya produktivitas tidak hanya berarti untuk menengkankan semua pelayanan saja, hal ini daripada itu secara menyeluruh agar untuk perbaikan mutu kehidupan sumber daya manusia.

Hal yang sangat penting bagi pimpinan kepala kantor dengan cara memotivasi para karyawan agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam pekerjaan. Dengan upaya memotivasi kepada karyawan dapat menyebabkan karyawan mampu meningkatkan produktikvitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikannya insentif. Merupakan suatu alat yang digunakan untuk dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh karyawan.

Maka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tidak dengan begitu saja dapat mewujudkan oleh instansi pemerintahan, instansi pemerintahan harus melakukan sesuatu motivasi kepada karyawan agar terdorong untuk melakukan tugasnya dan memperoleh menigkatkan produktivitas karyawan kepada instansi pemrintahan secara menyeluruh. Oleh karena itu untuk memotivasi karyawan sehingga dapat melakukan secara efektif dan efisien serta

Pengaruh Motivasi.., Agung Ahmad Saputra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

menigkatkan produktivitas instansi pemerintahan, maka diharapkan untuk dapat membentuk suatu pola hubungan yang baik antara para karyawan dan instansi pemerintahan dimana mereka bekerja telah memahami serta menyadari kebutuhan hidup yang telah menjadi pemicu mereka bekerja. Secangih apapun perlatan yang telah dimiliki instansi pemerintahan yang tidak akan mencapai tingkat produktivitas maka tidak akan efektif.

Dengan memberikan imbalan atau insentif kerja yang diberikan kepada karyawan maka hal ini karyawan bagian pelayanan diharapkan hubungan antara pimpian dengan instansi pemrintahan akan terjalin dengan baik, dan karyawan bagian pelayanan ini harus termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja serta akan menbawa dampak positif baik bagi karyawan maupun instansi pemerintahan. Suatu instansi pemerintahan yang memiliki untuk mencapai tujuan maka produktivtas karyawan sangat penting sebagai alat ukur sumber daya manusia. Bahwa keberhasilan instansi pemerintahan maka tercermin dari hasil kinerja karyawan dalam instansi tersebut. Dengan hasil kerja tersubut sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan secara keseluruhan, atas semakin menigkatkannya produktivitas karyawan diharapakan akan dapat berdampak pada peningkatan kerja karyawan oleh instansi pemerintah tersebut. Hal ini adanya peningkatan produktivitas karyawan yaitu untuk meningkatkan pelayanan kepada pimpinan dan atasan sehingga memiliki tujuan instansi pemerintahan yang telah direncanakan akan dapat tercapai.

Perkembangan karyawan mampu mengartikan sebagai upaya menyiapkan sumber daya manusia untuk dapat bergerak dan berperan dalam instansi pemerintah sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu instansi atau departemen maka sebab itu kegiatan perkembangan akan dirancang untuk mendapat karyawan yang mampu fleksibel pada suatu instansi pemerintah dalam geraknya ke masa depan.

Dalam kenyataannya banyak diantara karyawan yang harus mempelajari keterampilan sikap-sikap yang telah diperlukan setelah diterima kerja begitu pula dengan produktivitas, jika produktivitas karyawan dengan baik maka akan membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja pelayanan. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sehingga tujuan instansi

pemerintahan dapat tercapai, maka keseluruhan pelayanan yang diberikan kepada karyawan akan berjalan dengan adanya disekitar pelayanan yang diberikan kepada karyawan akan melakukan pekerjaan itu sendiri.

Dengan adanya proses motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja lebih giat yang berdasarkan kebutuhan dengan cara memuaskan maka adanya motivasi sehingga meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat lagi untuk bekerja sehingga agar mampu dalam mencapai tujuan istansi pemerintahan dengan menigkatkan produktivitas instansi pemrintahan. Maka tanpa adanya motivasi kerja, karyawan pada suatu instansi pemerintahan tidak akan dapat beroperasi lagi secara maksimal.

Dengan hal ini produktivitas karyawan dalam suatu instansi pemerintahan sangat mempengaruhi oleh semangat kerja karyawan dan pengembangan karir karyawan, hal ini karyawan sudah tidak menghiraukan semangat kerja karyawan dan pengembangan karir karyawan jika dapat dipastikan produktivitas karyawan akan menurun. Karena, untuk mendapatkan pada produktivitas karyawan yang baik akan sangat diperlukan kompetensi dan semangat dari para karyawan. Dalam situasi instansi pemerintahan dengan semakin kompetitif maka salah satu tingkah laku pada suatu karyawan sehingga yang sangat disoroti yaitu komitmen karyawan pada instansi pemerintahan.

Untuk memperhatikan motivasi kerja para karyawan akan ditinjau dari berbagai segi kualitas bahwa motivasi kerja memiliki unsur yang paling penting dengan rangka menciptakan dan mengembangkan kehidupan suatu instansi pemerintahan, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab dengan adanya tugas-tugas yang telah dibebankan. Maka hal ini menunjukan untuk keberhasilan pimpinan adanya dengan mendorong gairah kerja dan semangat kerja akan selalu melakukan suatu usaha agar para karyawan telah memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi, karena dengan adanya motivasi pada seorang karyawan telah memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas telah dibebankan oleh karyawan.

Dari hasil survei yang telah melakukan penelitian, penulis melihat bahwa didapat fenemona permasalahan produktivitas karyawan Badan Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur salah satu faktor yang masih harus ditingkatkan

lagi. Dalam hal ini Badan Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur Di Jakarta kurang memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dengan pemberian insentif yang kurang baik diberikan kepada karyawan. Kemudian tidak ada pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan skill karyawan agar memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian apresiasi yang diberikan dari pimpinan kantor kurang diberikan kepada karyawan juga tidak ada sehingga karyawan tidak memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan dalam disiplin kerja dapat dilihat dari data rekap absensi sebagai berikut :

Table 3.1 Pemberian Skor1.1 Absensi Karyawan Badan Penghubung Pemerintahan Kalimantan Timur di Jakarta

No	Tahun	Kehadiran			Ijin	Cuti	Dinas Luar
		Hadir	Tidak Tepat Waktu	Terlambat			
1	2017	3.089	55	68	19	41	341
2	2018	3.101	67	48	14	44	293
3	2019	2.967	38	45	10	35	216
4	2020	2.864	40	70	20	40	55
5	2021	3.052	70	50	10	30	338

Sumber : Kepala Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur 2022

Dari rekap absensi tabel diatas pada jumlah 78 karyawan yang dimiliki pada Badan Penghubung Pemerintahan Kalimantan Timur di Jakarta tidak displin. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2017 jumlah kehadiran yang tidak tepat waktu sebanyak 55, terlambat sebanyak 68, ijin sebanyak 19, cuti sebanyak 41, dan dinas luar sebanyak 341. Untuk tahun 2018 jumlah kehadiran tidak tepat waktu sebanyak 67, terlambat sebanyak 48, ijin sebanyak 14, cuti sebanyak 44, dan dinas luar sebanyak 293. Untuk tahun 2019 jumlah kehadiran yang tidak tepat waktu sebanyak 38, terlambat sebanyak 45, ijin sebanyak 10, cuti sebanyak 35, dan dinas

luar sebanyak 216. Untuk tahun 2020 jumlah kehadiran yang tidak tepat waktu sebanyak 40, terlambat sebanyak 70, ijin sebanyak 20, cuti sebanyak 40 dan dinas luar sebanyak 55. Sedangakan untuk tahun 2021 jumlah kehadiran yang tidak tepat waktu mengalami kenaikan sebanyak 70, terlambat sebanyak 50, ijin sebanyak 10, cuti sebanyak 30 dan dinas luar sebanyak 338. Hal tersebut dikarenakan untuk data di tahun 2022 sampai dengan bulan Maret.

Berdasarkan masalah diatas maka untuk motivasi dan disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan pada Badan Penghubung Pemerintahan Kalimantan Timur di Jakarta. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh terhadap produktivitas pada karyawan Badan Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur. Maka mengacu pada uraian tersebut sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BADAN PENGHUBUNG PEMERINTAHAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR DI JAKARTA"**

1.2 Rumusan Masalah

Bahwa dalam pencapai tujuan maka setiap instansi pemerintah tidak akan terlepas dari rintangan dan hambatan sehingga dapat menggangu tujuan yang akan ditetapkan. Hal ini kerana permasalahan itu harus mencari pemecahan yang tepat agar kegiatan instansi pemerintahan dapat berjalan dengan lancar. Adanya masalah tidak dapat dibiarkan dengan harapan akan selesai dengan sendirinya. Adapun masalah yang penulis kemukakan yaitu menurunnya tingkat produktivitas karyawan pada Badan Penghubung Pemerintah Kalimantan Timur Di Jakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat termasalahkan penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivtas karyawan pada di Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta.

3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan tujuan penelitian ini bermaksud untuk mejadi kerangka landasan acuan dan arah didalam membahas, menilai persoalan yang didalam objek penelitian. Berdasarkan dengan permasalahan ini maka tujuan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya melakukan penelitian ini, bahwa hasil penelitian dengan harapan mempunyai manfaat oleh semua pihak dalam berhubungan dan berkepentingan dengan adanya penelitian ini antara lain :

1. Bagi Pihak Penelitian

   Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta.
2. Bagi Pihak Instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan memberikan saran dan masukan positif bagi Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur Di

Jakarta dalam perihal motivasi kerja dan disiplin kerja guna menigkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Pihak Akamdemis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran ataupun referensi di masa mendatang, khusunya didalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas untuk penelitian membantasi pokok dari permasalahan tersebut, bahwa berdasarkan produktivitas karyawan merupakan masalah utama yang mempengaruhi para karyawan. Maka penulis membatasi masalah penelitian pada :

1. Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta
2. Pada Variabel motivasi kerja dibatasi dengan tanggung jawab pekerjaan, pengembangan diri, kemandirian dapat lebih maju, dan prestasi yang dicapai. Variabel disiplin kerja dibatasi dengan pengangguran waktu yang secara efektif, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Variabel produktivitas kerja dibatasi dengan pelayanan, kemampuan kerjasama, dan kualitas pekerjaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Bahwa dengan adanya penulisan pada proposal skripsi ini, sehingga perlu menggunakan sistematika penulisan agar untuk mempermudah pembahasan. Maka perlu disajikan dalam sitematika penulisan berupa dari skripsi ini, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan dapat menjelaskan tentang pernyataan masalah penelitian. Pernyataan masalah ini dalam pendahuluan maka dinyatakan secara sendiri. Pada bab ini berisikan tentang hal umum seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan

Pengaruh Motivasi.., Agung Ahmad Saputra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022

penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan pada proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memiliki beberapa teori yang perlu diuraikan, yaitu pembahasan tentang topik penelitian pada umunya dan dapat digunakan dalam kerangka pemikiran teori atau landasan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini untuk membahas pernyataan tentang tata laksana strategi dengan bukti kebenaran secara ilmiah pada jawaban atas masalah penelitian telah menyatakan adanya kalimat hipotesis, maka metode pengumpulan data dapat digunakan yaitu melalui dokumentasi dan kuesioner. Sehingga untuk analisa dapat digunakan dalam analisa koefisien korelasi, analisa koefisen determinasi dan anlisa uji hipotesis.

Pengaruh Motivasi.., Agung Ahmad Saputra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2022