

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Situasi pandemi covid-19 yang melanda hampir seluruh negara di dunia, termasuk negara anggota ASEAN, yang memberikan dampak besar terhadap dunia ketenagakerjaan, sehingga pada masa kritis saat ini kerja sama ASEAN dalam bidang ketenagakerjaan harus semakin erat dan kompak sehingga diharapkan dapat bersama-sama segera keluar dari krisis situasi pandemi saat ini.

Sejak diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015, dimana menjadi salah satu unsur penting adalah adanya aliran bebas tenaga kerja terampil (*free flow of labor skill*) diantara negara-negara yang tergabung dalam ASEAN sehingga dalam penempatan dan perluasan tenaga kerja baik itu yang asing maupun yang dalam negeri menjadikan persaingan yang ketat dalam kompetensi keahlian untuk dunia kerja.

MEA itu sendiri adalah sistem perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN dimana kawasan MEA memberikan kebebasan arus tenaga terampil. Oleh karena itu, sekarang banyak orang yang berlomba-lomba guna mendapatkan gelar akademik yang lebih tinggi (S1/S2/S3). Cara tersebut dibenarkan sebatas untuk lingkungan akademik, tetapi untuk lingkungan kerja yang dibutuhkan adalah sertifikasi profesi. Guna bersaing dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) diperlukan peningkatan kompetensi baik dari sisi sumber daya manusia (SDM) maupun organisasi. Para praktisi SDM dituntut untuk lebih meningkatkan profesionalisme dalam mengelola SDM di organisasi, SDM harus memiliki kompetensi sesuai standar yang ditetapkan UU 13 tahun 2003 bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Pada kenyataannya, pendidikan formal tidak selalu mampu menyediakan sumber daya manusia (termasuk manajer) yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja. Masih banyak lulusan pendidikan tinggi yang dinilai tidak siap pakai sehingga, saat bergabung dengan sebuah organisasi, sumber daya manusia tersebut tidak mampu mendukung peningkatan kapabilitas

organisasi. Seharusnya semakin disadari bahwa ijazah yang diperoleh dari pendidikan formal saja tidak cukup, tetapi akan lebih bernilai lagi bila memiliki sertifikasi (yang berarti pengakuan) untuk profesi tertentu.

Dengan telah ditetapkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) melalui Peraturan Presiden Nomor 08 tahun 2012 dan telah disepakatinya ASEAN *Qualification Reference Framework* (AQRF) pada akhir tahun 2014, maka pengembangan kompetensi SDM semakin jelas untuk dapat bersaing dengan negara-negara mitra bisnis, dan memberikan kepastian *link and match* antara dunia kerja dengan dunia industri, dimana Kerangka Kualifikasi dapat memberikan pedoman penyetaraan proses pembelajaran dari dunia pendidikan, pelatihan dan pembelajaran di tempat kerja.

Masalah *link and match*, dan relevansi lulusan Pendidikan termasuk pelatihan dengan dunia kerja masih terus menjadi isu nasional, Karena masalah kurangnya kecakapan bekerja (*employability*) pada dunia kerja.

Pembangunan SDM menjadi prioritas pembangunan 2020 – 2024, membangun SDM yang pekerja keras, dinamis, terampil, menguasai ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta mengundang talenta – talenta global untuk ikut bekerja bersama. Optimalisasi kerjasama dengan industri menjadi penting dan penggunaan teknologi untuk memperluas jangkauan hingga ke seluruh pelosok negeri, (*Pidato pelantikan Presiden dan Wakil Presiden terpilih periode 2020-2024*). Indonesia sebagai negara berkembang senantiasa berupaya untuk mengejar ketertinggalan dari negara lain, dan salah satu aspek yang menjadi perhatian pemerintah supaya ditingkatkan untuk mengejar ketertinggalan dari negara lain adalah bidang pendidikan dan pelatihan.

Kesadaran masyarakat Indonesia terhadap pentingnya Sertifikasi Kompetensi khususnya bagi calon pencari kerja, di era globalisasi dan pasar yang kompetitif menuntut daya tahan dan daya saing sebuah kelompok, komunitas, organisasi dan negara dalam bentuk pengembangan sumber daya manusia sebagai “*intellectual asset*” yang menjadi salah satu faktor terpenting dalam mendukung produktivitas dan keunggulan kompetitif. Dalam upaya menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif, dan memiliki kompetensi KSA (*Knowledge, Skill, Attitude*)

yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja, maka perlu dilakukan pengembangan SDM yang menjadi tuntutan bagi setiap organisasi untuk menyelaraskan kegiatan sertifikasi profesi yang sesuai dengan bidang profesi pada dunia kerjanya. Selain itu, pengembangan SDM menuntut perpaduan yang sinergi antara aspek pembelajaran (*learning*) dan aspek kinerja (*performance*).

Sertifikat kompetensi merupakan produk hukum yang menjadi (*legitimasi*) bukti pengakuan terhadap capaian kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh otoritas yang berwenang, berbasis pada standar kompetensi yang telah disepakati dan ditetapkan. Pembekalan pendidikan kepada mahasiswa tidak cukup hanya berorientasi pada pengayaan diri mahasiswa dengan pengetahuan yang ditandai dengan perolehan selebar ijazah sebagai bukti legalitasnya. Institusi pendidikan tinggi seyogyanya memfasilitasi internalisasi dan praktikalisasi pengetahuan yang diperoleh mahasiswa dalam proses pembelajaran di kelas melalui program sertifikasi profesi yang relevan. Dengan demikian, ke depannya mahasiswa mampu bekerja secara professional “Urgensi Sertifikasi Profesi ditengah Kompetisi Dunia Kerja” (Suyoto, 2019).

Tujuan Sertifikasi kompetensi itu sendiri untuk memastikan kompetensi seseorang yang telah didapatkan melalui pembelajaran, pelatihan, maupun pengalaman kerja. Dan sertifikasi diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) terlisensi dari Badan Nasional sertifikasi Profesi (BNSP).

BNSP merupakan pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) untuk mewujudkan tenaga kerja profesional yang memiliki keterampilan, keahlian, dan kompetensi perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia ketenagakerjaan yang berdaya saing dan memiliki standar global. Peraturan Pemerintah Nomer 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) adalah lembaga independen yang dibentuk untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. BNSP dibantu penyelenggaraannya oleh LSP. Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah lembaga yang melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi yang telah memenuhi syarat dan telah memperoleh lisensi dari BNSP, sesuai Peraturan Badan Nasional

Sertifikasi Profesi Nomor : 1/BNSP/III/2014 tentang Pedoman Penilaian Kesesuaian – Persyaratan Umum Lembaga Sertifikasi Profesi.

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang terlisensi BNSP dalam melaksanakan kegiatan sertifikasi terdapat jabatan asesor yang memiliki peranan penting dalam memastikan dan merekomendasikan calon tenaga kerja setelah menjalani serangkaian proses asesmen. Asesor adalah seseorang yang memahami prosedur pelaksanaan uji sertifikasi untuk para calon tenaga kerja dan telah mengikuti pelatihan asesor, serta telah mendapatkan sertifikat kompeten di bidangnya yang telah dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), setiap asesor berhak memberikan rekomendasi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi mengenai hasil asesmen dari calon tenaga kerja apakah dapat dikatakan sebagai tenaga kerja yang berkompeten atau harus meningkatkan kemampuannya supaya mampu dalam asesmen berikutnya dapat dikatakan berkompeten. Menurut hasil penelitian Ayun (2016), “Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) pada Karyawan di Perusahaan”, bahwa Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, Arti penting sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi. Tidak peduli apa keunggulan-keunggulan lainnya yang dimiliki organisasi, organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan – karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan selanjutnya. Jadi Kinerja Asesor pada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) akan menentukan kualitas kompetensi, apabila kinerja asesor baik sehingga hasil rekaman uji kompetensi dapat berjalan sesuai dengan standar penilaian maka kualitas hasilnya juga akan baik. Sebaliknya jika kinerja asesor tidak baik, maka uji kompetensi tidak akan bisa berjalan sesuai dengan standar penilaian yang ada, sehingga dihasilnya tidak sesuai dengan standar serta tidak optimal dalam bidang pekerjaannya. Oleh sebab itu asesor merupakan sumber daya manusia yang utama karena memiliki peranan penting dalam menentukan dan memberikan rekomendasi kompeten kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Pada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Ubhara Jaya dengan jumlah asesor yang awalnya hanya 22 asesor dan hingga saat ini sudah menjadi 60 asesor seharusnya akan dapat memberikan

nilai tambah baik itu terhadap LSP Ubhara Jaya maupun terhadap hasil kinerja asesor, karena dengan bertambahnya jumlah asesor akan lebih mudah dalam membagi asesi sehingga akan dapat lebih fokus bagi asesor dalam memberikan hasil rekomendasi yang lebih baik pada pelaksanaan uji. Terbukti pada hasil dokumen Materi Uji Kompetensi (MUK) yang dibuat oleh asesor dan dokumen rekaman hasil pelaksanaan uji yang dilakukan dari asesor masih terdapat bukti rekaman yang belum sesuai dan pada penyampaian laporan hasil uji masih membutuhkan waktu ekstra, sedangkan peranan asesor itu memiliki posisi dan peran yang strategis karena akan sangat menentukan kualitas uji kompetensi yang dilakukannya (Pedoman BNSP 303 tahun 2013). Kinerja karyawan menjadi salah satu yang utama faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi atau, semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah tujuan organisasi atau perusahaan akan menjadi dicapai, dan sebaliknya. Jika karyawan kinerjanya rendah atau tidak baik, tujuannya adalah sulit untuk dicapai, dan hasil yang diterima akan tidak mengikuti keinginan perusahaan (Wijaya & Andreani, 2015). Penilaian asesor dalam menjalankan wewenang, peran, kewajiban serta aturan-aturan lain yang berhubungan dengan pelaksanaan uji kompetensi sesuai dengan ketentuan sangat diperlukan agar kualitas hasil asesmen terjaga dengan baik.

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi akan memberikan keinginan dan dorongan maksimal (Marpaung, 2017). Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain, motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi secara profesional mempunyai tujuan untuk pengembangan diri, tetapi jika memiliki motivasi hanya sekedar untuk mencari uang, itu akan sangat berbahaya. Seberapa besar motivasi profesional yang dimiliki oleh seorang asesor akan berbanding lurus dengan komitmen dan upaya untuk meningkatkan kualitas dirinya. Asesor yang memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaannya akan senantiasa mencari informasi dan

akan selalu mengasah kompetensi yang dimilikinya sehingga akan memperoleh hasil akhir yang maksimal.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja yang dilandasi dengan pengetahuan serta ketrampilan yang didukung oleh sikap kerja yang baik yang menjadi tuntutan dalam pekerjaan tersebut, kompetensi memberitahukan pengetahuan dan juga ketrampilan yang dimiliki dalam suatu bidang tertentu. oleh sebab itu saat ini sangatlah penting bagi seorang tenaga kerja memiliki kompetensi. Kompetensi kerja adalah Spesifikasi dari setiap sikap, pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta penerapannya secara efektif dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dipersyaratkan (Pedoman BNSP 301 tahun 2013).

Pelatihan merupakan kewajiban dari semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka organisasi melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimilikinya. Dengan diadakannya pelatihan, organisasi dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawannya sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut juga sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan prestasi karyawan tersebut. Pelatihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan demikian pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan memiliki orientasi dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019) pelatihan ditujukan untuk

melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga agar suatu tujuan rencana dapat diwujudkan dengan efektif. Masing-masing organisasi mempunyai suatu rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk menjaga agar organisasi itu dapat mencapai tujuannya secara mutlak maka perlu dilakukan pengawasan. Pengawasan berfungsi untuk menjaga agar seluruh rencana kegiatan berjalan diatas rel yang benar. Pengawasan pada dasarnya merupakan strategi yang memfokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan juga merupakan suatu proses dimana akan melihat apakah yang kegiatan telah dilakukan sudah sesuai harapan. Jika tidak maka harus diadakan suatu perbaikan atau penyesuaian.

Marpaung (2017), mengemukakan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajemen yang berkaitan dengan pemeriksaan untuk menentukan apakah pelaksanaan yang sudah direncanakan sesuai dengan perencanaan awal, sudah sampai sejauh mana kemajuan yang dicapai dengan perencanaan, dan perencanaan yang belum mencapai kemajuan, serta melakukan koreksi bagi pelaksanaan yang belum terselesaikan sesuai rencana. Karyawan perlu diberikan pengawasan agar menjalankan tugas yang diberikan sesuai rencana. Rendahnya pengawasan akan dapat menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada pengawasan akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan dan sebaliknya. Konsep kinerja pada dasarnya menyatakan kemampuan seorang dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Sehingga karyawan dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan demikian pengawasan kepada karyawan sangat perlu sehingga mampu meningkatkan kinerja untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Marpaung, 2017). Pentingnya peranan pengawasan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Berdasar hasil penelitian Dwiyanti et al., (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dengan hasil penelitian bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Muhajirin (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Staff dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya”, menyatakan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Berdasarkan studi literature terhadap sejumlah penelitian sebelumnya yang menjadi acuan pembandingan dalam penelitian ini meskipun dilakukan pada tempat lokasi yang berbeda, pada jenis organisasi/perusahaan yang berbeda, bahkan bisa jadi negara yang berbeda pula dapat menunjukkan kesamaan hasil penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, pengawasan maupun motivasi secara positif dan signifikan serta secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dengan adanya kesenjangan (*Gap*) terhadap kinerja asesor di Lembaga Sertifikasi Profesi Ubhara Jaya yang menjadikan permasalahan kualitas kinerja asesor termasuk kualitas hasil rekomendasi yang akan disampaikan kepada LSP Ubhara Jaya akan mempengaruhi kualitas lembaga itu sendiri terhadap industri.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang menguraikan fenomena sosial terkait dan dengan adanya kesenjangan (*Gap*) terhadap kinerja asesor, maka peneliti merasa penting untuk meneliti tentang **Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Asesor, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Sertifikasi Profesi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (LSP Ubhara Jaya).**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas serta hasil kegiatan pelaksanaan asesmen yang dilakukan dilingkungan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya terdapat masalah yang terjadi diantaranya :

1. Masih terbatasnya dari asesor yang mempunyai kompetensi teknis untuk melaksanakan kegiatan asesmen;
2. Masih kurangnya kompetensi asesor dalam pembuatan dan menyusun Materi Uji Kompetensi (MUK) yang akan dipergunakan dalam pelaksanaan asesmen;
3. Masih kurangnya pemahaman asesor dalam pelaksanaan asesmen;
4. Masih kurangnya Pelatihan terhadap asesor yang akan melakukan kegiatan asesmen;
5. Masih kurangnya motivasi asesor dalam melakukan kegiatan asesmen untuk menghasilkan rekomendasi atau keputusan yang diharapkan siap kerja;
6. Masih kurangnya kedisiplinan asesor dalam melaksanakan asesmen;
7. Masih kurangnya kedisiplinan asesor dalam melaporkan rekaman hasil kegiatan uji sehingga perlu pengawasan lebih terhadap asesor;
8. Masih kurangnya pemahaman asesor terhadap sistem teknologi IT LSP Ubhara Jaya pada saat kegiatan dan sesudah asesmen.

## 1.3. Batasan Masalah

Dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan penulisan tesis hanya 60 asesor yang dimiliki LSP Ubhara Jaya saat ini agar sasaran dan pokok pembahasan dapat tercapai dengan baik dan tepat dengan menitik beratkan pada 5 variabel yang akan diteliti, yaitu Kompetensi, Pelatihan, Pengawasan dan Motivasi sebagai *Intervening* untuk dapat meningkatkan Kinerja Asesor LSP Ubhara Jaya.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Dalam tesis ini penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah dengan fokus pada permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi.
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi.
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi.
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Asesor.
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Asesor secara langsung dan tidak langsung melalui Motivasi.
6. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Asesor secara langsung dan tidak langsung melalui Motivasi.
7. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Asesor secara langsung dan tidak langsung melalui Motivasi.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi.
2. Untuk menguji pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi.
3. Untuk menguji pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi.
4. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Asesor.
5. Untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Asesor secara langsung dan tidak langsung melalui Motivasi.
6. Untuk menguji pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Asesor secara langsung dan tidak langsung melalui Motivasi.
7. Untuk menguji pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Asesor secara langsung dan tidak langsung melalui Motivasi.

## 1.6. Manfaat Penelitian.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan teoritis sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi.

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kinerja dan motivasi (sebagai *variable intervening*), sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai rujukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia kedepannya.

2. Bagi Organisasi.

Dapat memberikan sumbangan pikiran atau masukan berupa saran serta pertimbangan kepada ketua LSP Ubhara Jaya, yang selanjutnya dapat dijadikan pertimbangan bagi organisasi untuk meninjau kembali kebijakan apa yang akan diambil terhadap asesor LSP Ubhara Jaya agar dalam melakukan kegiatan asesmen bisa lebih baik dari sebelumnya.

3. Praktisi.

Dari hasil penelitian ini bisa dipergunakan sebagai riset penelitian lebih lanjut akan pengaruh kinerja dan motivasi (sebagai *variable intervening*) melalui berbagai macam *variable independent* yang lainnya diluar dari *variable* penelitian ini beserta *variable intervening* yang lainnya.

## 1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab, yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi penjelasan mengenai literature yang mendasari topik penulisan pada umumnya, dan model konsep penelitian pada umumnya juga yang didalamnya memuat landasan teori dan penelitian terdahulu.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

## **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berisi penjelasan mengenai proses organisasi, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

## **BAB V : PENUTUP**

Berisikan penjelasan mengenai kesimpulan saran implikasi manajerial.

