

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum RSUP Dr.M.Djamil Padang

Rumah sakit Umum Pusat Dr.M.DJamil Padang adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang terletak di kota Padang provinsi Sumatra Barat, Indonesia. RSUP Dr.M.Djamil Padang ini merupakan rumah sakit pemerintah dan rujukan untuk wilayah Sumatra Bagian Tengah. Selain sebagai Rumah Sakit pemerintah berperan sebagai Rumah Sakit Pendidikan, salah satunya Fakultas Kedokteran Universitas Andalas.

RSUP M.DJamil Padang pertama kali bernama RSU Megawati dengan kapasitas 100 tempat tidur. Pada tahun 1953 di bangun gedung RSUP Padang diatas area tanah seluas 8.576 Ha, yang terletak di jalan Burung Kutilang. Karena jalan Kutilang ini merupakan jalan pendek yang berada dalam komplek rumah sakit, maka letaknya yang sekarang lebih dikenal berada di jalan Perintis Kemerdekaan Padang. Tahun 1978 berdasarkan SK Menkes RI No. 134 Tahun 1978, RSUP Padang resmi memperoleh sebutan namanya sebagai RSUP Dr.M.Djamil Padang, untuk mengabadikan nama seorang putra Sumatera Barat Dr. Mohammad Djamil Arts, MPH, DPH DT Rangkayo Tuo (1898 – 1961) yang meninggal dalam masa perjuangan kemerdekaan yang mengabdikan dirinya di bidang pelayanan kesehatan dan kemanusiaan pada tahun 1994 melalui SK Menkes 542 Tahun 1994 RSUP Dr. M.Djamil Padang mengembangkan diri menjadi unit Swadana. Dengan peraturan pemerintah nomor 123 tahun 2000 RSUP Dr.M.Djamil Padang berubah status menjadi Rumah Sakit perusahaan jawatan dengan nama Perjan RSUP Dr.M.Djamil yang dalam operasionalnya bertanggung jawab kepada Meneg BUMN, Depkes dan Depkeu. Saat ini dengan peraturan pemerintah RI No. 23 tahun 2005 tanggal 13 juni 2005 tentang pengelolaan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara RI tahun 2005 Nomor 48) RSUP Dr.M.Djamil Padang kembali menjadi unit pelaksanaan teknis kementerian kesehatan dengan menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum.

1.1.2 Logo Perusahaan

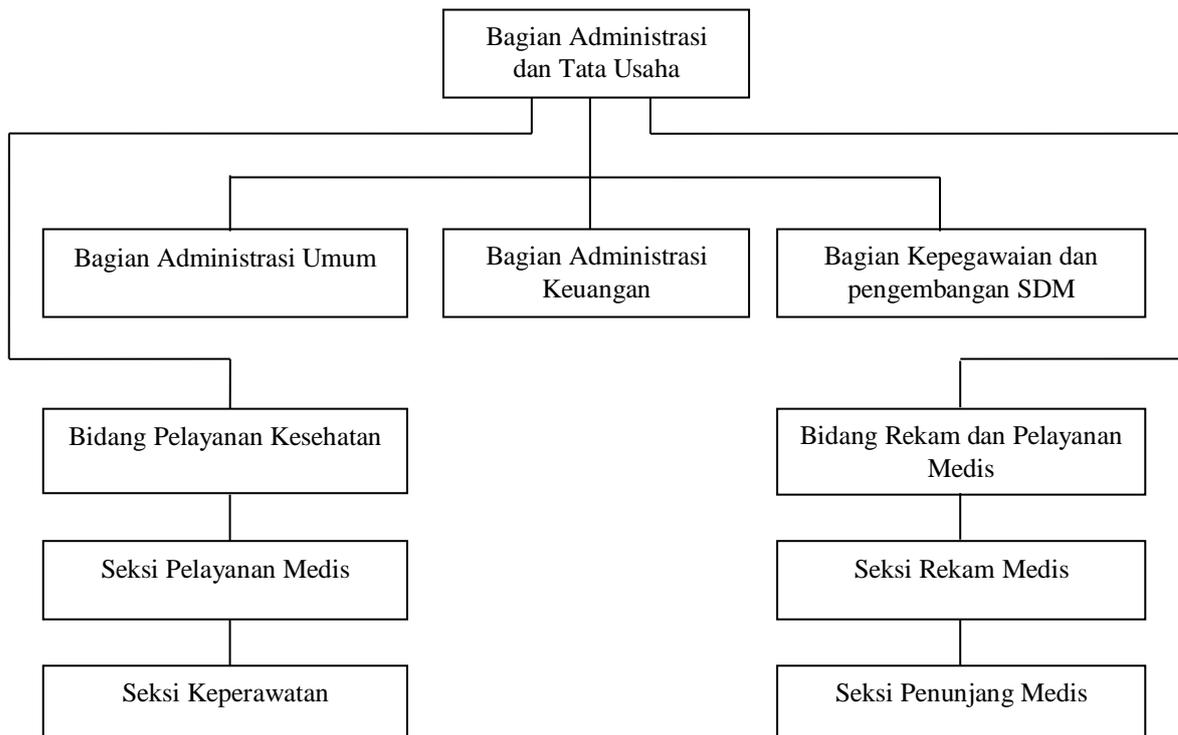
Logo perusahaan RSUP Dr.M.Djamil Padang sebagai berikut:



Gambar 1.1 Logo Perusahaan RSUP Dr.M.Djamil

*Sumber:*Data Internal RSUP M.Djamil Padang, 2021.

1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Rsup Dr.M.Djamil Padang



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bagian Administrasi dan Tata Usaha di RSUP Dr.M.Djamil Padang

*Sumber:*Data Internal RSUP M.Djamil Padang, 2021.

Job Description pada bagian Administrasi dan Tata Usaha tersebut, yaitu :

a. Bagian Administrasi :

- 1). Menyusun program kerja dan rencana sumber daya dibagian administrasi dan kepegawaian agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar.
- 2). Menyusun pengembangan sumber daya manusia dengan berkoordinasi dengan bagian diklit.
- 3). Menjabarkan dan memberitahukan tentang kebijaksanaan pimpinan rumah sakit kepada bawahan untuk acuan tugas.
- 4). Membimbing dan mendidik bawahan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan pengetahuan.
- 5). Melayani dan mempersiapkan surat menyurat dan kegiatan lain yang berkaitan dengan ketatausahaan rumah sakit.

b. Bagian Tata Usaha :

- 1). Membuat rencana kerja tahunan pada bagian tata usaha sesuai ketentuan yang berlaku.
- 2). Menerapkan peraturan per-UU-an yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas dalam rangka memperoleh produktifitas yang efektifitas dan efisien.
- 3). Membagi tugas dan memberi penjelasan serta arahan pelaksanaan pekerjaan secara langsung atau tidak langsung dengan membuat disposisi agar bawahan memahami tugas atau bekerja dengan baik.
- 4). Mengawasi dan memelihara hasil kerja bawahan secara langsung dan mencatat prestasi kerja agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas sebagai bahan penilaian.
- 5). Menyusun dan merumuskan konsep penyelenggaraan administrasi dan kepegawaian berdasarkan data dan ketentuan peraturan per-UU-an untuk bahan penetapan kebijakan atasan.

1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan RSUP Dr.M.Djamil

Perusahaan RSUP Dr.M.Djamil Padang memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Terkemuka dalam Pelayanan, Pendidikan dan Penelitian di Asia Tenggara Tahun 2024.

b. Misi

- 1). Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang komprehensif dan bertaraf internasional, berdaya saing, dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat.
- 2). Menyelenggarakan pendidikan yang profesional dan penelitian yang berbasis bukti di bidang kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
- 3). Menyelenggarakan sistem manajemen rumah sakit yang professional.
- 4). Menjadikan tempat kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan.

1.2 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam memobilisasi seluruh kegiatan yang ada. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus menjadi perhatian utama dan tentu kompetensinya juga harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengelolaan pemanfaatan individu dan juga sebagai rangkaian startegis, proses, serta aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi individu. Sumber daya manusia dilihat sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut tidak bukan adalah agar perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Dengan memiliki sumber daya yang unggul, diharapkan perusahaan akan bisa lebih mudah bersaing dalam era globalisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena selain sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam suatu organisasi, juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan professional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya, dan aspek intelektual. Sumber daya antara lain yaitu sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (pegawai).

Menurut Deil (2015) pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi adalah pegawai yang memiliki stamina yang luar biasa untuk dapat ditiru oleh orang lain. Menurut Hasibuan dalam Simbolon (2015:4) motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Adawiyah (2020) Motivasi menjadi pendorong seorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekira materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Selain motivasi yang baik dari setiap karyawannya, suatu perusahaan akan mencapai performa terbaiknya jika kedisiplinan dari para karyawannya juga baik. Menurut Veithzal (2015:599) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusianya (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan perusahaan RSUP Dr.M.Djamil Padang, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin tinggi dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil yang baik juga.

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di bidangnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja

karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dengan kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dan begitupun sebaliknya, dan kinerja yang baik merupakan indikator penilaian hasil kerja (Rumpak,2016).

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Menurut Johan (2020) seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi, maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Menurut Purwanti (2016) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawainya.

Pada hal tersebut, RSUP Dr.M.Djamil harus memperhatikan kinerja karyawannya. Karyawan pada perusahaan merupakan faktor kunci keberhasilan yang di kelola oleh perusahaan, maka dari itu, penguatan kompetensi atau keahlian SDM harus sesuai dengan kapabilitas dan kapasitas tenaga kerja karyawan.Selain itu, kinerja karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut kinerja karyawan RSUP Dr.M.Djamil sangat berpengaruh penting dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah di tentukan.

Adapun standar-standar atau nilai-nilai pekerjaan adalah rata-rata nilai sub-sub unsur penelitian. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu: amat baik (A), baik (B), cukup (C), buruk (D). Di perusahaan RSUP Dr.M.Djamil Padang tentu mengharapkan agar para pegawainya memiliki hasil kerja yang berkualitas dan memperoleh nilai dalam predikat amat baik yaitu (A). Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh data penilaian kinerja pegawai periode tahun 2017 s.d 2019 yaitu sebagai berikut:

TABEL 1.1
Kinerja Karyawan RSUP Dr.M.Djamil Padang Pada Bagian Administrasi
Periode 2017-2019

Nilai Kerja Individu (NKI)					
Periode	Jumlah Karyawan	A (Amat Baik)	B (Baik)	C (Cukup)	D (Buruk)
Tahun 2017	70	20	50	0	0
Tahun 2018	70	10	55	5	0
Tahun 2019	70	5	58	7	0

*Sumber:*Data Internal RSUP Dr.M.Djamil Padang, 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun 2017, dimana sebanyak 20 karyawan mendapatkan nilai A dengan kategori amat baik dan sebanyak 50 karyawan mendapatkan nilai B dengan kategori baik, Sedangkan pada tahun 2018 jumlah karyawan yang mendapatkan nilai A turun menjadi 10 karyawan dan sebanyak 55 karyawan mendapatkan nilai B dan pada tahun 2019 karyawan yang memperoleh nilai A juga menurun menjadi sebanyak 5 karyawan dan mendapatkan nilai B sebanyak 58 karyawan. Selain itu, dari tahun 2017 hingga 2019 terjadi kenaikan jumlah karyawan dengan kategori nilai C yang menandakan bahwa terjadi penurunan kinerja dari beberapa karyawan tersebut. Dengan adanya penurunan *performance* karyawan ditakutkan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja perusahaan.

Selain gambaran mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan dari data yang telah di himpun, data kehadiran karyawan yang dinilai berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang disajikan pada tabel 1.2 berikut:

TABEL 1.2
Data Kehadiran Pegawai RSUP Dr.M.Djamil Padang Pada Bagian
Administrasi Periode Tahun 2019

No.	Bulan	Persentase Kehadiran
1	Januari	95, 50%
2	Februari	94, 75%
3	Maret	94, 37%
4	April	94, 18%
5	Mei	93, 76%
6	Juni	92, 65%

*Sumber:*Data Internal RSUP Dr.M.Djamil Padang, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, diketahui bahwa secara keseluruhan dari bulan januari hingga bulan juni tahun 2019, persentase kehadiran mengalami penurunan disetiap bulannya. Meskipun tidak menunjukkan angka penurunan yang signifikan, namun berdasarkan harapan perusahaan, angka kehadiran karyawan tersebut belum sesuai dengan target yang di harapkan oleh perusahaan yaitu 100% kehadiran. Maka dengan angka kehadiran yang didapatkan, sudah sebaiknya perusahaan mengambil langkah dalam meningkatkan tingkat kehadiran karyawannya agar tujuan perusahaan dapat terealisasi.

Selain itu, guna mengetahui bagaimana kondisi terkait motivasi dan disiplin kerja karyawan, penulis mencoba melakukan wawancara singkat mengenai hal tersebut. Dari hasil wawancara yang didapatkan, ada beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan seperti masih banyaknya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang di tentukan, kemudian masih banyak di temukan karyawan yang santai atau bahkan berleha-leha. Terkait dengan disiplin kerja, ditemukan bahwa masih banyaknya keterlambatan karyawan yang hadir di tempat kerja, dan tidak sedikit pula karyawan yang menggunakan batas waktu istirahat dari waktu yang telah ditentukan.

Kemudian pihak HRD menambahkan, kinerja karyawan selama ini dapat di katakan cukup baik meskipun dengan permasalahan kehadiran dan kedisiplinan yang masih harus di perbaiki, ada pula hal lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pembagian kuantitas pekerjaan masih belum merata dikarenakan

masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki tingkat motivasi kerja yang sama, seperti ada karyawan yang rajin dan ada juga yang acuh dalam melakukan pekerjaannya atau terlalu santai terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Maka penilaian kinerja dapat dikatakan efektif apabila meliputi dua hal, yaitu (1) adanya seperangkat standar dan (2) komunikasi informasi (umpan balik). Pernyataan ini juga didukung oleh Gary Dessler. Dessler (2013: 310) berpendapat, "Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies". Pendapat Gary Dessler ini semakin mempertegas bahwa penilaian kinerja karyawan yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta feedback (umpan balik) guna mencegah terjadinya penurunan performa pada karyawan.

Untuk menyelaraskan mengenai permasalahan yang diduga terdapat pada karyawan pada bagian administrasi di Rumah Sakit Umum Pusat Dr.M.Djamil Padang, penulis mencoba menyebarkan angket pra kuesioner terkait motivasi, disiplin kerja dan kinerja, berikut didapat hasil pra penelitian yang di sajikan pada tabel 1.3 di bawah ini

TABEL 1.3

Hasil Pra Kuesioner Mengenai Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Pernyataan	Jumlah Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Motivasi Kerja	Saya mempunyai hubungan komunikasi yang baik kepada sesama karyawan lainnya.	0	9	8	3	0
2		Saya mempunyai antusias tinggi untuk berprestasi dalam pekerjaan saya.	0	9	7	4	0
3		Saya mempunyai keinginan untuk bekerja lebih baik lagi dari rekan kerja saya atau orang lain.	0	15	5	0	0
4	Disiplin Kerja	Saya akan berusaha untuk teliti dalam melakukan pekerjaan saya.	3	7	5	5	0
5		Saya selalu tepat waktu ketika datang ke tempat kerja.	5	7	6	2	0

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.3)

6		Saya selalu berusaha untuk mentaati pedoman dalam bekerja.	3	10	7	0	0
7	Kinerja Karyawan	Saat bekerja saya akan berusaha untuk memberikan hasil terbaik kepada perusahaan.	0	15	5	0	0
8		Saya memiliki hubungan jalinan kerja yang baik antar sesama karyawan lainnya.	0	14	5	1	0
9		Saya selalu senantiasa untuk mengerjakan pekerjaan saya dengan cepat.	0	17	3	0	0

Sumber: Olahan data Peneliti, 2021.

Sebagaimana yang disajikan dari hasil prakuesioner diatas terkait motivasi kerja, beberapa responden yang memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan sesama karyawannya sudah baik, responden yang mempunyai antusias yang sangat tinggi untuk berprestasi dikatakan sudah baik, responden yang mempunyai keinginan untuk bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain juga sudah baik, terkait disiplin kerja dimana beberapa responden akan berusaha dan teliti dalam melakukan pekerjaannya dikatakan sudah baik, beberapa responden selalu berusaha untuk tepat waktu dalam bekerja sudah baik, beberapa reponden juga berusaha untuk menaati pedoman saat bekerja sudah baik, pada kinerja kawyawan dimana beberapa responden akan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik saat ia bekerja sudah dikatakan baik, beberapa responden memiliki jalinan yang baik antar sesama karyawan lainnya juga sudah baik, dan beberapa responden juga senantiasa melakukan pekerjaanya dengan cepat sudah terlaksanakan dengan baik. Hal ini menunjukkan rata-rata keryawan pada perusahaan ini sudah terlaksanakan dengan baik, hanya saja ada beberapa responden yang masih mengesampingkan hal-hal yang seharusnya ia berikan terhadap perusahaan. Hal ini dibuktikan dari prakuesioner diatas dimana beberapa responden masih tidak menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya, beberapa responden juga masih tidak mau untuk memiliki prestasi yang lebih dalam pekerjaanya, beberapa responden juga kurang memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik lagi, beberapa responden juga terdapat kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, tidak tepat waktu untuk memasuki kantor. Beberapa responden juga tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Hal tersebut dapat berdampak kepada perusahaan, sehingga

motivasi kerja, disiplin disiplin kerja dapat berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Demikian dapat di simpulkan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan harapan organisasi yang di indikasi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dibahas dengan judul adakah **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Administrasi di RSUP Dr.M.Djamil Padang).**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang?

1.4 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian ilmiah pasti memiliki tujuan tertentu. Penetapan tujuan diperlukan agar terdapat kejelasan terhadap arah penelitian. Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang.

- c. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada bagian Administrasi RSUP Dr.M.Djamil Padang.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian RSUP Dr.M.Djamil Padang.
- e. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian RSUP Dr.Djamil Padang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pimpinan perusahaan RSUP Dr.M.Djamil Padang dalam merumuskan kebijakan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sarana informasi untuk meningkatkan pengetahuan seberapa berpengaruhnya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi perusahaan RSUP Dr.M.DJamil Padang. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam upaya untuk mempermudah pembahasan hasil penelitian serta gambaran yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas di setiap bab, maka sistematika penulisan di buat sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi penelitian yang terdiri dari gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, periode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat rangkuman secara jelas tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel untuk dijadikan dasar dari penyusunan kerangka pemikiran

dan pemusunan hipotesis dan ruang lingkup penelitian. Hasil rangkuman kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini terdiri dari uraian mengenai hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan.