



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan manusia dalam organisasi terletak pada kemampuan untuk bertindak sesuai sasaran pekerjaan yang diembannya. Manusia mempunyai latar belakang yang berbeda-beda dalam memasuki organisasi baik mengenai tujuan maupun kebutuhan yang hendak diperolehnya. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam suatu organisasi. Karena manusia merupakan penentu dan penggerak bagian terpenting tercapainya tujuan organisasi. Organisasi merupakan satu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai suatu tujuan. Salah satu masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam proses tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan, kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut **Brahmasari dan Suprayetno (2008:128)**, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal adalah tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan, Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkn penghasilan atau gaji, peningkatan status, penghargaan dari karyawan sederajat, dari atasannya dan lain-lain. Menurut **Lubis (2010:58)**, Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang dapat dicapai oleh seorang individu dengan perilaku tertentu dalam usahanya.

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Menurut **Wirawan (2012:156)**, budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau



perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Radio Republik Indonesia yang beralamat di jalan Jenderal Sudirman No.440, yang bergerak dibidang penyiaran. Perusahaan tersebut merupakan media komunikasi yang memiliki jangkauan selektif dimana pegawai radio memiliki tugas dan pekerjaan yang menyalurkan siaran tertentu, dalam hal ini lebih mengarah kepada pendengarnya, baik dari kalangan orang tua, remaja dan anak-anak.

Pencapaian kinerja pegawai LPP RRI Pekanbaru memiliki ruang lingkup bidang yaitu Bidang Tata Usaha, Bidang Program Siaran, Bidang Program Pemberitaan, Bidang Sumber Daya Teknologi, dan Bidang Layanan Usaha. Kinerja pegawai dari masing-masing bidang tersebut telah disesuaikan dengan kegiatan masing-masing bidangnya, namun masih terdapat permasalahan misalnya pada bidang Tata Usaha, tim dari kantor pusat belum melakukan peninjauan ke lokasi dan melakukan pemeliharaan dan pengamanan serta jumlah pagawai yang ada di LPP RRI Pekanbaru, pada bidang Program Siaran belum semua MD pro aktif dan profesional dalam menyusun playlist lagu, pada Bidang Program Pemberitaan ditemukan permasalahan siaran yang disebabkan oleh jaringan yang kurang mendukung sehingga kegiatan siaran sering tidak dapat terlaksana. Permasalahan keterbatasan anggaran juga menjadi permasalahan pada Bidang Sumber Daya Teknologi. Sementara pada Bidang Layanan Usaha seperti koneksi jaringan internet masih belum stabil dan terbatasnya bandwidth mengakibatkan lambatnya loading ke server pusdatin ( Pusat Data Dan Informasi).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dari keterangan tersebut maka permasalahan disetiap bidang Di LPP RRI Pekanbaru seperti belum tersedianya anggaran DIPA (daftar isian pelaksanaan anggaran), koneksi jaringan yang tidak stabil, serta ada juga sebagian yang terlaksana dan tidak adanya permasalahan. Oleh karena itu LPP RRI Pekanbaru harus lebih memperhatikan keperluan setiap bidangnya supaya suatu kinerja yang akan mereka lakukan bisa terlaksana dengan baik dan tingkat kinerja yang dilakukan pegawai LPP RRI Pekanbaru bisa lebih baik.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia Pekanbaru Tahun 2016**

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Kompetensi Unsur Nilai	Keterangan			Ket
				Angka	Total	Rata2	
1	Tata Usaha - Sub Bagian SDM - Sub Bagian Keuangan - Sub Bagian Umum	23	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	85 80 90 80 75 80	490	81,6	Baik
2	Bidang Program Siaran - Seksi Perencanaan Dan Evaluasi Program - Seksi Programa 1 - Seksi Programa 2 - Seksi programa 4	26	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	90 80 93 76 75 81	490	81,6	Baik
3	Bidang Teknologi dan Media Baru - Seksi Teknik Studio & Media baru - Seksi Teknik Transmisi dan Distribusi - Seksi Teknik Sarana Dan Prasarana Penyiaran	16	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 80 96 80 75 80	491	81,8	Baik
4	Bidang Pemberitaan - Seksi Liputan Berita & Dokumentasi - Seksi Olahraga - Seksi Pengembangan	13	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin	80 80 94 80	489	81,5	Baik

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Kompetensi Unsur Nilai	Keterangan			Ket
				Angka	Total	Rata2	
	berita		5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	75 80			
5	Bidang layanan & Usaha - Seksi Layanan Publik - Seksi Pengembangan Usaha - Seksi Komunikasi Publik	5	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 75 91 80 75 80	481	80,1	Baik
	<b>Jumlah</b>	<b>83</b>			<b>2441</b>	<b>406,6</b>	
	<b>Nilai Rata-Rata</b>				<b>488,2</b>	<b>81,32</b>	

**Sumber: Radio Republik Indonesia Tahun 2016**

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di tahun 2016 mengalami fluktuasi penurunan jumlah pegawai yang terkecil adalah pada bidang layanan usaha sebesar 5 orang pegawaidenagn nilai rata-rata 80,1 pada LPP RRI Pekanbaru.

Berikut adalah data perbandingan penilaian kinerja pegawai dari tahun sebelumnya di setiap bidang di Radio Republik Indonesia Pekanbaru pada tahun 2017 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia Pekanbaru Tahun 2017**

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Kompetensi Unsur Nilai	Keterangan			Keterangan
				Angka	Total	Rata2	
1	Tata Usaha - Sub Bagian SDM - Sub Bagian Keuangan - Sub Bagian Umum	23	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 75 90 70 80 77	472	78,6	Baik
2	Bidang Program Siaran - Seksi Perencanaan Dan Evaluasi Program	26	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin	75 90 75 70	462	77	Baik

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Kompetensi Unsur Nilai	Keterangan			Keterangan
				Angka	Total	Rata2	
	- Seksi Programa 1 - Seksi Programa 2 - Seksi programa 4		5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	75 77			
3	Bidang Teknologi dan Media Baru -Seksi Teknik Studio & Media baru -Seksi Teknik Transmisi dan Distribusi -Seksi Teknik Sarana Dan Prasarana Penyiaran	16	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 80 90 70 76 75	471	78,5	Baik
4	Bidang Pemberitaan - Seksi Liputan Berita & Dokumentasi - Seksi Olahraga - Seksi Pengembangan berita	15	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	85 80 90 73 72 75	475	79,1	Baik
5	Bidang layanan & Usaha - Seksi Layanan Publik - Seksi Pengembangan Usaha - Seksi Komunikasi Publik	5	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 75 90 75 73 80	473	78,8	Baik
	<b>Jumlah</b>	<b>85</b>			<b>2353</b>	<b>39,2</b>	
	<b>Nilai Rata-Rata</b>				<b>470,6</b>	<b>78,4</b>	

**Sumber: Radio Republik Indonesia Pekanbaru 2017**

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tabel diatas pada tahun 2017 jika dibanding dengan tahun 2016 yang jumlah tingkat penilaian kinerja rata-ratanya sebesar 81,32 mengalami penurunan dimana jumlah rata rata tingkat penilaian tahun 2017 sebesar 78,4 pada LPP RRI Pekanbaru.

Hal yang sangat diperhatikan saat ini adalah radio merupakan media komunikasi yang memiliki jangkauan selektif dimana pegawai radio memiliki tugas dan pekerjaan yang menyalurkan siaran tertentu, dalam hal ini lebih mengarah kepada pendengarnya, baik dari kalangan orang tua, remaja dan anak-anak. Adapun RRI pekanbaru memiliki tiga program yang nantinya yang di tunjukkan kepada pendengar yang bermacam ragam. Dua dari tiga program merupakan siaran lokal dan satu diantaranya adalah jaringan nasional. Programa 1 dan 2 merupakan siaran lokal sedangkan progrma 4 merupakan siaran nasional.

**Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Negeri Radio Republik Indonesia Pekanbaru 2017**

No	Status Pegawai	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	54
2	Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS)	31
<b>Jumlah Pegawai</b>		<b>85</b>

*Sumber: Radio Republik Indonesia Pekanbaru 2017*

Dari Tabel 1.3 jumlah pegawai LPP RRI Pekanbaru, dimana 54 diantaranya berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dan 31 Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil lainnya berstatus sebagai Karyawan kontrak. Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil terbagi berbagai bidang seperti Tata Usaha, Bidang Program Siaran, Bidang Teknologi dan Media Baru, dan Bidang Pemberitahuan.

Berikut adalah data absensi pegawai LPP RRI Pekanbaru tahun 2017 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Data Absensi Pegawai Radio Republik Indonesia Pekanbaru Tahun 2017**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Absensi Pegawai					
		Izin (orang)	Izin (%)	Sakit (orang)	Sakit (%)	Alfa (orang)	Alfa (%)
Januari	85	6	7,05	2	2,35	6	7,05
Februari	85	9	10,58	3	3,52	9	10,58
Maret	85	3	3,52	4	4,70	4	4,70
April	85	5	5,88	2	2,35	6	7,05
Mei	85	4	4,70	2	2,35	6	7,05
Juni	85	2	2,35	3	3,52	7	8,23
Juli	85	5	5,88	4	4,70	8	9,41
Agustus	85	2	2,35	5	5,88	7	8,23
September	85	4	4,70	3	3,52	9	10,58
Oktober	85	2	2,35	4	4,70	9	10,58
November	85	5	5,88	5	5,88	9	10,58
Desember	85	3	3,52	3	3,52	11	12,94
Total	1020	50	4,90	38	3,91	91	8,92

**Sumber : LPP RRI Pekanbaru 2017**

Dari tabel 1.4 dapat dilihat data absensi karyawan LPP RRI Pekanbaru memiliki jumlah karyawan di tahun 2017 (Januari- Desember) dengan tingkat persentase absensi alfa tertinggi sebesar 8,92 %

Adapun permasalahan motivasi seperti masih banyaknya absensi kehadiran para pegawai LPP RRI Pekanbaru serta tingginya tingkat absensi setiap bulannya disebabkan oleh sistem absensi masih menggunakan sistem manual yang memberi ruang kepada pegawai untuk melakukan penitipan absensi setiap harinya serta ketidakpedulian pegawai terhadap aturan kehadiran yang dibuat seperti masuk di jam 08.00 dan pulang jam 17.00, dan ada juga pegawai yang datang melebihi jam masuk yang telah dibuat serta pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Budaya organisasi dapat terlihat dari suatu kebiasaan dan inisiatif yang dianut oleh para anggota dan yang membedakan antara budaya organisasi perusahaan lain dengan perusahaan Radio Republik Indonesia Pekanbaru, yang mana mereka memiliki budaya organisasi dengan slogan “sekali mengudara, tetap mengudara, slogan dari radio ini dapat terwujud hingga saat ini, dimana sekarang RRI masih tetap mengudara. RRI merupakan radio yang mempunyai posisi yang strategis, sebab realitasnya RRI masih merupakan satu-satunya jaringan nasional dan mampu menjangkau hampir seluruh wilayah Indonesia. Adapun budaya mereka dalam menyampaikan sesuatu kepada pendengaran dengan kata kata yang ramah ,sopan serta menggunakan budaya bahasa melayu seperti sebutan encik dan puan kepada para pendengar Radio Republik Indonesia Pekanbaru.

Faktor lain yang juga memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi di RRI Pekanbaru seperti menerapkan budaya datang tepat pada waktunya begitu juga dengan pulang tepat waktunya apabila salah satu dari pegawai melanggar aturan yang sudah ditetapkan maka pegawai tersebut akan dikenai sanksi, namun demikian tidak jarang juga ditemukan permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi yang terlihat dari absensi yang masih manual sehingga memberi ruang untuk terjadinya budaya terlambat dan pulang lebih awal dikarenakan masih dapat menitip absensi kepada pegawai yang lain. Kondisi ini tentunya berdampak pada pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan uraian diatas menyebabkan timbulnya ketertarikan Penulis untuk mengangkat permasalahan ini kedalam Proposal Skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Pekanbaru”**.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan nuraian identifikasi masalah yang telah di kemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Pekanbaru ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Pekanbaru ?
3. Variabel manakah yang paling dominan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Pekanbaru ?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### a. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui variable manakah yang paling dominan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Pekanbaru.

### b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis mampu menambah wawasan keilmuan, sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan.

## 2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai referensi atau bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan pihak yang lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

## 3. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melakukan penelitian, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bagian yaitu :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini penulis akan menguraikan beberapa teoritis yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian, serta hipotesis yang merupakan jawaban terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian ini.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisisn data.

**BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan di uraikan gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan sasaran dari penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**