

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dunia Bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Perkembangan saat ini, menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan

dengan memberikan insentif dan motivasi kepada pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu pengolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Tiap organisasi / lembaga yang memberikan pelayanan (*service*) baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pada kondisi seperti ini, maka sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki.

Sehingga, organisasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan *public* (masyarakat). Namun demikian, terkadang para pimpinan lembaga atau institusi kurang jeli dalam melaksanakan perannya sebagai manajer. Terkadang para unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi kurang memperhatikan

keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu telah yang ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja maupun secara individu.¹

Dalam rangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang telah digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. kinerja yang diungkapkan dari berbagai pakar, diantaranya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan

¹ Suhartini, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*, (Makassar: Alauddin University Press, 2012), hlm. 2.

kerja berkaitan dengan peralatan kantor. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).²

Kebutuhan pegawai sebagai individu dapat berupa materil dan nonmateril, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat berkerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun pegawai. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan, dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja.

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 231.

Insentif pada dasarnya merupakan pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Insentif merupakan promosi yang mereka persiapkan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.³ Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi pegawai dan kontribusi terhadap organisasi.⁴

Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam berkerja, di mana tingkat kepuasan pegawai salah satunya dapat ditentukan oleh seberapa besar pegawai yang bersangkutan menilai kompensasi atau insentif yang diterima dari perusahaan sudah sesuai dengan harapannya atau belum.

Bentuk insentif di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan berupa tunjangan keluarga, tunjangan uang makan dan tunjangan hari raya, bonus, gaji pegawai, dll. Dengan

³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta:Indeks, 2002), hlm. 120.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), hlm. 80.

adanya insentif yang cukup, secara tidak langsung dapat memerikan motivasi kerja kepada pegawai agar bekerja lebih giat. selain itu, motivasi kerja juga muncul jika terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan para pegawai. pimpinan senantiasa memberikan semangat kepada pegawai dan memberi hadiah atau bonus jika prestasi kerja pegawai meningkat. Hal ini memacu pegawai agar senantiasa bekerja semaksimal mungkin. Tak bisa dipungkiri, apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi sehingga menciptakan prestasi kerja, dengan meningkatnya prestasi kerja tersebut, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Selain dengan pemberian insentif, motivasi juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja yang lebih produktif. Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu juga motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Fenomena dalam praktiknya, manajemen di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan menerapkan kebijakan motivasi kerja kepada semua pegawai termasuk pegawai

operasional. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja pegawainya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan pegawai maupun perusahaan.

Adapun bentuk-bentuk motivasi kerja yang ada pada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:⁵

1. Motivasi positif terdiri dari dua macam yaitu motivasi umum dan motivasi teknis. Pemimpin memberikan motivasi sesuai dengan hak-hak pegawai dan keterampilan maupun pendidikan yang dapat membekali mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Bentuk-bentuk motivasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Motivasi Umum motivasi yang bersifat umum yang dimaksud adalah memberikan hak-hak pegawai yang harus diberikan kepada pegawai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah. Pemberian gaji bulanan adalah merupakan kewajiban yang didapatkan oleh pegawai, pemberian tunjangan perbaikan penghasilan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di kepegawaian di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

⁵ <http://id.scribd.com/doc/199333639/Pengaruh-Pegawasan-Thp-Disiplin-Kerja-Pegawai> di akses tanggal 08 Juni 2020 pukul 16.29.

yang baru-baru ini diberlakukan, kebijakan tersebut tidak disama ratakan akan tetapi disesuaikan dengan kinerja dan pelanggaran jika ada yang melakukan pelanggaran. Selain itu motivasi berupa dengan adanya pengiriman diklat. Pengiriman diklat tidak lain adalah bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu keahlian, kemampuan dan juga keterampilan. Kemudian dengan mengikuti seminar atau workshop agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan bersosialisasi dan memperluas relasi. Jika pegawai sudah memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan maka bisa mendapatkan kenaikan pangkat.

- b) Motivasi Teknis motivasi yang diberikan yang bersifat teknis atau beberapa kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai. Seperti studi banding yang bertujuan untuk menggali sebanyak mungkin informasi yang bisa didapat secara teknis yang akan dijadikan barometer dan perbandingan yang kemudian bisa dijadikan sebuah pembaharuan yang aplikatif, baik untuk rencana kedepan dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Diklat juga merupakan salah satu dorongan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya pada

kepegawaian di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan , meskipun tidak semua pegawai dapat mengikutinya. Dengan diadakannya rapat bulanan atau diadakannya pertemuan apapun selalu diberi kebebasan untuk menyampaikan pendapat, mengutarakan pikiran, ide-ide, kritik dan juga saran. Komunikasi dua arah sangat penting untuk mencapai keberhasilan tujuan, kemudian menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan, dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas dan keuntungan organisasi tersebut. Keberhasilan komunikasi dua arah di dalam suatu organisasi akan ditentukan oleh kesamaan pemahaman antar orang yang terlibat dalam kegiatan komunikasi. Dengan sering adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan akan memberikan efek positif bagi pegawai dikarenakan pikiran akan saling terkoneksi dan pekerjaan juga akan semakin lancar.

2. Motivasi Negatif Setiap yang melakukan pelanggaran pasti akan diberikan sanksi. Akan tetapi sesuai dengan pelanggarannya. pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut semuanya sudah mendapatkan sanksi. Yaitu bagi yang melakukan pelanggaran ringan

sanksinya berupa teguran lisan dan tertulis. Pelanggaran sedang berupa penurunan dan penundaan kenaikan pangkat, dan gaji berkala. Sedangkan yang untuk pelanggaran berat, turun jabatan selama tiga tahun, dan pemberhentian sebagai pegawai. Penindakan pelanggaran ini berdasarkan PP No.53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai. Namun sebelum memberikan sanksi, terlebih dahulu diawali dengan pemeriksaan pegawai yang melanggar. Kedisiplinan yang diterapkan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan sangatlah tinggi. Jika berhalangan untuk masuk kerja harus ada izin tertulis. Dan setiap pelanggaran kedisiplinan terdapat sanksi, baik itu pelanggaran ringan, sedang maupun berat.⁶

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

⁶ Winda Ariandani, *Bentuk-bentuk motivasi dari pemimpin dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai*, hlm. 7-8.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam tugasnya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.⁷

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang di berikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol, kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti Apel pagi di kantor

⁷Edy Sutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 97-98.

dinas energi dan sumber daya mineral , hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku pegawai. salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku pegawai. Avin Fadilla Helmi berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk menaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.⁸

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat

⁸Avin Fadilla Helmi, *Fenomena Disiplin Kerja*, (Jakarta: Buletin Psikologi, 1996) hlm. 32.

yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam peraturan organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan norma-norma social yang berlaku.⁹

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga permasalahan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam tugasnya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.¹⁰

Fenomena dalam pratiknya, manajemen di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan menerapkan kebijakan kinerja pegawai kepada semua pegawai termasuk pegawai

⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 193.

¹⁰ Edy Sutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 97-98.

operasional. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja pegawainya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan pegawai. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari indikator, ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian tugas, kesesuaian jam pegawai kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai.¹¹

Tabel 1.1

Research Gap Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai	Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	1. Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo 2. Koko Happy Anggriawan
	Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	1. Piko Dharma Putra dan Fepsri Susanti

Sumber: Data dikumpulkan oleh peneliti

¹¹ *Op.Cit.*, (diakses pada 09 juni 2020, pukul 15.32).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo. serta penelitian yang dilakukan oleh Koko Happy Anggriawan menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Piko Dharma Putra dan Febsri Susanti menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.2

Research Gap Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	1. Mahmud Halim 2. Koko Happy Anggriawan 3. Fajar Retno Safitri
	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	1. Piko Dharma Putra dan Febsri Susanti

Sumber: Data dikumpulkan oleh peneliti

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahmud Halim, Koko Happy Anggriawan dan Fajar Retno Safitri menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan

penelitian yang dilakukan oleh Piko Dharma Putra dan Febsri Susanti menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.3

Research Gap Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	1. Jeli Nata Iiyas dan Reza Primadi 2. Fajar Retno Safitri

Sumber: Data dikumpulkan oleh peneliti

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Iiyas dan Reza Primadi serta Fajar Retno Safitri menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. **“Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
4. Bagaimana pengaruh insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara insentif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara insentif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diatas, maka

penelitian ini diharapkan dapat :

a. Secara teoritis

- 1) Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan ilmu yang telah didapat selama kuliah, sehingga tercipta bahan ilmiah.

- 2) Bagi para akademisi, dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya ilmu ekonomi dan bidang bisnis.
- 3) Bagi para peneliti lebih lanjut, dapat dijadikan referensi di dalam pengembangan pengetahuan di ilmu ekonomi dan bidang bisnis, khususnya mengenai motivasi kerja, kepuasan karyawan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

b. Secara praktis

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan produktifitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang dimaksud melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pembahasan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, uji asumsi klasik, teknik analisis data yang digunakan, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum mengenai objek penelitian, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang menyajikan kesimpulan dari penelitian serta saran bagi peneliti yang akan datang.