

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan maupun organisasi akan berkembang apabila didorong dengan kualitas kinerja sumber daya yang optimal. Kinerja yang dilakukan secara individu atau tim dalam organisasi, disesuaikan dengan tugas serta wewenang masing-masing untuk mengejar target tertentu.¹ Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan atau pekerja yang meningkat merupakan target yang harus dicapai.² Begitupun pada lembaga zakat, kinerja seorang amil sangat berpengaruh kesuksesan suatu lembaga amil zakat dalam pengelolaan zakat.³ Kinerja karyawan dapat meningkat jika perusahaan atau pengusaha memperhatikan faktor-faktor dan kewajiban pekerja yang harus dipenuhi.⁴ Dengan

¹ Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *JMANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2022): hal 214.

² Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 5, No. 1 (2021): Hal 17.

³ Dzulqarnaim., dkk, "Determinan Kinerja Amil Dengan Reward Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Amil Zakat Infak Dan Shadaqah Pimpinan Pusat Muhammadiyah," *Media Bina Ilmiah* 18, no. 6 (2024): hal 1503.

⁴ Pratiwi., dkk "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Toba Pulp Lestari Medan," *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 6, no. 2 (2022): hal 167.

pengelolaan yang baik disertai memahami seluruh faktor-faktor tersebut, maka peningkatan kinerja karyawan akan tercapai.

Beragam faktor yang mempengaruhi performa karyawan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda., dkk menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut bervariasi seperti dorongan internal (motivasi), imbalan, stress, suasana tempat kerja, nilai-nilai kelembagaan, interaksi antar individu, pelatihan kerja, pengembangan, kecerdasan, sikap rekan kerja, *security*, *award*, dan *exprience*.⁵ Pada dasarnya yang mempengaruhi kinerja karyawan itu bersumber dari pribadi pekerja itu sendiri atau juga di sebut (*Human Factor*), salah satunya ialah motivasi.⁶ Pentingnya motivasi, menurut Fauziah motivasi adalah semangat atau kekuatan dalam mengerjakan tugas ataupun pekerjaan dengan semaksimal mungkin.⁷

Sama halnya dengan pekerja pada umumnya, seorang amil juga terikat hubungan dengan lembaga yang dituangkan dalam dokumen perjanjian kerja. Di Indonesia, kerangka hukum yang

⁵ Yolanda., dkk, "Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi," *Jurnal Diversita* 8, no. 2 (2022): hal 148.

⁶ Tupti., dkk "Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *MANEGGIO:Ilmiah Master Manajemen* 5, no. 2 (2022): hal 162.

⁷ Fauziah., dkk "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *EKOMBIS Sains* 5, no. 1 (2020): hal 54.

mengatur hal ini ialah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pada pasal 59 dalam regulasi tersebut menjelaskan terdapat dua kategori utama.⁸ Yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang juga lazim disebut karyawan kontrak dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau yang dikenal karyawan tetap.⁹

Kebanyakan perusahaan lebih memilih pekerja PKWT karena dinilai lebih efisien mengenai biaya serta ketidakwajiban perusahaan dalam melakukan pengangkatan pekerja PKWT menjadi pekerja tetap yang dinilai tidak efisien.¹⁰ Namun, dari segi pekerja pada sistem perjanjian kerja waktu tertentu menimbulkan kesenjangan seperti ketidakpastian berlanjutnya kontrak, bisa diputuskan hubungan kerja kapanpun, tiadanya uang PHK, dan peniadaan pelatihan kerja.¹¹

⁸ Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): hal 341.

⁹ Atho'illah & Andrian, "Motivation, Punishment, Dan Supervision, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Kasus Perusahaan Syariah Pt Prs Gresik)," *Lan Tabur : Jurnal Ekonomi Syari'ah* 6, No. Maret (2025), hal 167

¹⁰ Harnani., & Pratama., "Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus," *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 3 (2025): hal 2416.

¹¹ Duwi. A, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)* 03, no. 1 (2021): hal 74.

Masalah-masalah yang dihadapi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu diduga sering berdampak kepada kinerja mereka.

Ada beberapa penelitian mengenai pengaruh status pekerja keterikatan kerja dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Junianto dan Sabtohadhi yang menyatakan bahwa sistem perjanjian kerja waktu tertentu serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang substansial pada kinerja karyawan.¹² Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh Anwar., dkk mengemukakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dan motivasi kerja sangat mendorong peningkatan kerja karyawan.¹³ Beberapa penelitian tersebut menjadi bukti dari kesepakatan kerja dan semangat kerja sangat berdampak terhadap performa pekerja.

Beragam temuan lain dari penelitian sebelumnya, menunjukkan adanya perbedaan hasil. Seperti temuan penelitian yang dikemukakan Putro dan Ananda menjelaskan perjanjian kerja kontrak

¹² D. Junianto & J. Sabtohadhi., “Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula,” *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 9, no. 1 (2020): hal 8.

¹³ Anwar., dkk “Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut,” *BanKu: Jurnal Perbankan Dan Keuangan* 3, no. 1 (2022): hal 31.

tidak mempengaruhi kepada kinerja karyawan.¹⁴ Sedangkan, penelitian yang di lakukan oleh Satino., dkk mendapati sistem perjanjian kerja waktu tertentu sangat berpengaruh tinggi pada kinerja karyawan.¹⁵ Beberapa penelitian terdahulu kebanyakan menyandingkan variabel perjanjian kerja waktu tertentu dengan kompensasi dengan hasil yang berbeda. Pengujian PKWT dengan motivasi kerja juga pernah dilakukan dengan hasil yang bervariasi.

Pada penelitian ini, keunikannya terdapat pada mengkaji kinerja seorang amil zakat yang terikat dalam kontrak perjanjian kerja di Kota Bengkulu. Riset ini ingin mendapatkan sebuah temuan baru menjadi gambaran pengaruh status pekerja PKWT pada kinerja amil zakat yang jarang diketahui masyarakat. Selain itu, penelitian mengkaji tentang motivasi kerja seorang amil dan timbal balik pada peningkatan kinerja amil zakat. Hasil yang diharapkan menjadi referensi bagi lembaga, dalam memperhatikan dan memahami aspek pengaruh tersebut guna meningkatkan kinerja amil dalam pengelolaan zakat di Kota Bengkulu. Sehingga penulis tertarik dalam meneliti

¹⁴ Putro & Nanda., "Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi (Studi Pada PT. INKA)," Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen 5, no. 1 (2021): hal 9.

¹⁵ Satino., dkk, "Pengaruh Terhadap Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak Kinerja Karyawan" 8, no. 1 (2024): hal 296.

“Pengaruh Status Pekerja PKWT dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Di Kota Bengkulu”.

B. Rumusan Masalah

Berikut ini rumusan masalah berkenaan dengan penelitian ini:

1. Apakah status pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berpengaruh terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu?
3. Apakah status pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh status pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu.
3. Mengetahui pengaruh status pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja amil zakat di Kota Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat baik secara teoritis maupun praktis .

1. Secara Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan baru mengenai bagaimana pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan dampak motivasi kerja yang didapatkan oleh seorang amil zakat terhadap kinerjanya. Selain itu hasil temuan ini juga dapat menjadi rujukan selanjutnya pada peneliti lain dengan judul serta pembahasan lainnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Penulis menjadikan penelitian ini menjadi awal dari sebuah karya yang memberikan sumbangsih terhadap pemahaman mengenai keterikatan kontrak kerja dan semangatkan kerja pada profesi amil zakat, serta memberikan cakupan penelitian yang baru pada bidang penelitian yang sama.

b. Bagi Program Studi

Penelitian ini berkontribusi pada program studi dalam perkembangan keilmuan, khususnya pada manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas perjanjian kerja dan motivasi kerja. Menjadi referensi bagi mahasiswa program studi untuk mengembangkan penelitian serupa dengan kajian yang lainnya.

c. Bagi Lembaga

Manfaat bagi lembaga amil zakat ialah rujukan tentang pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan motivasi kerja pada kinerja amil zakat yang bekerja di lembaga tersebut, lembaga dapat meninjau hasil penelitian ini agar dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja amil zakat. Hal ini penting dengan peningkatan performa pekerja untuk keberlangsungan serta reputasi lembaga.

E. Kajian Terdahulu

Penelitian ini menyajikan suatu perbedaan dan persamaan bidang kajian yang teliti antara peneliti dengan peneliti sebelumnya, Berikut ini kajian terdahulu yang pernah di teliti:

1. Junianto & Sabtohadhi., jurnal yang berjudul *“Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Sasaran riset ialah meneliti pengaruh sistem PKWT dan, motivasi kerja terhadap performa karyawan di pabrik gula Modjopanggoong Tulungagung. Riset ini memakai metode pengumpulan data melalui kuisioner berdasarkan populasi 112 orang, serta menggunakan teori Davis dalam. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel sistem perjanjian kerja waktu tertentu (Z_1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) nilai t -hitung ($4,320$) $>$ t -tabel ($1,96$) dan hal serupa juga terjadi pada variabel motivasi kerja (Z_2) dengan nilai t -hitung ($10,099$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai R^2 sebesar $0,761$ yang digolongkan baik.¹⁶
2. Jurnal berjudul *“Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut”* yang teliti oleh Anwar., Dkk. Penelitian bertujuan untuk menyelidiki sistem kontrak kerja, semangat, kinerja dan menganalisis dampak sistem perjanjian kerja dan

¹⁶ Junianto and Sabtohadhi, “Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula”, *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 3, No.1, (2020): hal 1.

motivasi pada kinerja karyawan kontrak di PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut. Penelitian ini menggunakan metode ialah metode survei, dengan jumlah responden sebanyak 30 responden yang berasal dari karyawan kontrak PT Sinar Mas Multifinance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem perjanjian kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien jalur 0,389 (pengaruh langsung 15,1%). Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien jalur 0,503 (pengaruh langsung 25,3%). Secara simultan, variabel sistem perjanjian kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan total pengaruh 72,6% ($R^2 = 0,726$).¹⁷

3. Sari dan Guslina meneliti “*Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Kasih Sejahtera, Jakarta*”. Pada penelitian ini bertujuan mengetahui dampak PKWT (X_1) dan Kompensasi (X_2) baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan, metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif,

¹⁷ Anwar., dkk “Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut.” *BanKu: Jurnal Perbankan Dan Keuangan* 3, no. 1 (2022): hal 31.

dengan menggunakan mengumpulkan data melalui angket dari 50 karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Guslina menunjukkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu pada kinerja karyawan berpengaruh 25% dengan $p\text{-value (sig)} < 0,05$. Berdasarkan penelitian kompensasi berpengaruh sebesar 77,9% terhadap kinerja karyawan.¹⁸

4. Pramudha dan Wibowo meneliti tentang “*Perjanjian Sistem Kontrak Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Digital Kita Tangerang*” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, jumlah responden sebanyak 75 orang menghasilkan temuan bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar Nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,276 > 1,666)$. Hal ini juga diperkuat pada nilai $p\text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,002 > 0,05)$ ini membuktikan bahwa adanya pengaruh di antara variabel X_1 dengan Y . Variabel X_2 (kompensasi) mempunyai nilai sebesar t hitung $> t$ tabel atau $(4,216 > 1,666)$ yang menjadi bukti pengaruh antara variabel X_2 dengan Y . Pada uji F juga menunjukkan hasil simultan yaitu

¹⁸ Sari & Guslina, “Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fajar Kasih Sejahtera, Jakarta,” *Manajemen 01*, no. 2 (2024): 56.

pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sangat signifikan.¹⁹

5. Artikel yang berjudul “*Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Daily Worker) Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Finishing PT. P&G Karawang*”. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan.,dkk bertujuan Mengetahui adakah perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan status karyawan tetap atau karyawan tidak tetap. Tidak hanya itu, penelitian menjadikan kompensasi sebagai efek moderasi dalam keterikatan pekerja berdasarkan statusnya. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 32 orang karyawan kontrak dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem kontrak kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $(9,640) > (2,242)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,890 menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,756 berarti 75,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem kontrak kerja,

¹⁹ Pramudha & Wibowo, “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Digital Kita Tangerang,” *Jiic: Jurnal Intelek Ihsan Cendikia* 2, No. 7 (2025):hal 13433.

sedangkan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulannya sistem kontrak kerja (daily worker) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.²⁰

6. Penelitian yang berjudul “*Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. XYZ*”. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Cahyadi bertujuan mengetahui bagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 110 karyawan. Hasil penelitian menemukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memberikan pengaruh besar yaitu 0,872. Temuan ini menjelaskan bahwa penerapan PKWT yang Terbuka dan Adil akan menaikkan kompensasi karyawan.²¹
7. Pamungkas dengan jurnal berjudul “*Dampak Sistem Kerja Kontrak dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi*

²⁰ Ramadhan, dkk “Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Daily Worker) Terhadap Kinerja Karyawan Departement Finishing PT . P & G Karawang,” *Minfo Polgan* 14, no. 2 (2025): 2370–80.

²¹Wardani & Cahyadi, “Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Xyz,” *Jurnal Manajemen Dewantara* 8, No. 3 (2020): hal 309.

Kasus pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan” bertujuan untuk menguji dampak sistem kerja kontrak dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi ialah seluruh karyawan, dengan sampel 86 responden yang diambil melalui teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berskala likert. Temuan menyatakan bahwa sistem kontrak kerja X_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,227 dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Variabel pemberian kompensasi X_2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) senilai koefisien regresi 0,439 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, sistem kerja kontrak dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,675 atau (67,5%) sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain.²²

8. Pratiwi., Dkk melalui judul *“Pengaruh Hubungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari”*.

²² Pamungkas, “Dampak Sistem Kerja Kontrak Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan,” *PRODUKTIF Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi* Vol. 4, no. 1 (2025): 95.

Pendekatan kuantitatif dan berjenis penelitian riset kausal, dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hubungan kerja mempunyai nilai Sig. 0,270 > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki $0,01 < 0,05$ dengan hasil tersebut menyatakan H_0 ditolak artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji F simultan hasilnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel bebas secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.²³

Pada penelitian terdahulu telah ditemukan pembahasan pengaruh sistem PKWT dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, kebanyakan studi terdahulu lebih fokus meneliti karyawan yang terikat sistem PKWT di suatu perusahaan konvensional, belum ada penelitian terdahulu yang mengkaji seorang amil zakat dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Padahal, pekerjaan seorang amil memiliki keistimewaan karena bernilai ibadah dalam mengelola sebuah lembaga filantropi islam yang budaya organisasi yang berbeda

²³ Pratiwi., dkk. "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Toba Pulp Lestari Medan. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, Vol. 6, No. 2 (2022): 168 ”

dengan perusahaan konvensional. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah tersebut dengan melakukan analisis pengaruh status pekerja PKWT (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja amal zakat (Y) di Kota Bengkulu.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ditujukan untuk memberikan petunjuk dan pemahaman penelitian. Pada laporan penelitian ini, setidaknya ada lima bab yang masing-masing memiliki penjelasan berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I menjelaskan dengan lengkap mengenai materi awal penelitian seperti latar belakang, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, kajian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, akan menguraikan teori-teori yang menjadi dasar dari bahasan penelitian, yang mencakup perjanjian kerja waktu tertentu dengan sub bab terdiri atas definisi dan dasar hukum dan penerapannya. Selanjutnya, motivasi yang terdiri atas sub-sub bab: definisi, dan kemudian kinerja

karyawan yang mencakup: pengertian, faktor-faktor kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga memuat jenis dan pendekatan penelitian, definisi konseptual, operasional variabel, lokasi, jadwal, populasi, sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini, gambaran umum lokasi penelitian, profil Laznas Kota Bengkulu. Identifikasi responden, hasil uji kualitas data, asumsi dasar, asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi (R^2).

BAB V PENUTUP

Terdapat kesimpulan dan serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta semua saran untuk disampaikan kepada tujuan penelitian atau bagi penelitian selanjutnya.