

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Semakin ketatnya persaingan Sumber Daya Manusia dalam mendapatkan peluang pekerjaan, maka Sumber Daya Manusia dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial secara individu. Kemampuan ini sangat penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan individu yang baik diharapkan dapat mendukung kegiatan-kegiatan yang ada diorganisasi tersebut. Untuk mendukung kegiatan dalam sebuah organisasi, maka Sumber Daya Manusia dituntut harus memiliki kemampuan untuk menunjang perannya diorganisasi diantaranya, peran administrator, operasional, dan strategis agar tercapainya kegiatan organisasi secara efektif dan efisien. Disamping itu juga, Manajemen Sumber Daya Manusia harus mampu dan memahami tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kerja, dan pengontrolan Sumber Daya Manusia agar kiranya dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi baik di pemerintahan maupun di swasta.

Berdasarkan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS dalam UU ASN Bab 1, pasal 1, ayat 3 menjelaskan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kewajiban yang telah diatur dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN). PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk setia dan taat pada Pancasila, undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah; menjaga kesatuan dan persatuan bangsa; melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang; menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab; menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun diluar kedinasan; menyimpan rahasia jabatan, dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pegawai pemerintahan juga berkewajiban memberikan berbagai pelayanan publik yang diperlukan oleh masyarakat. Pelayanan dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan, kesehatan, dan bidang-bidang lainnya. Pelayanan publik dikatakan berhasil jika sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Ukuran keberhasilan pelayanan publik

dilihat dari tingkat kepuasan masyarakat sebagai penerima pelayanan. Penilaian terhadap kinerja birokrasi dalam bentuk pelayanan dinilai masih kurang optimal. Hal itu dilihat dari masih banyaknya masyarakat yang mengeluh tentang pelayanan yang diberikan oleh instansi terkait. Pegawai di instansi yang memberikan kadang terkesan menyulitkan masyarakat dalam hal mengurus dokumen-dokumen yang diperlukan.

Dalam suatu organisasi, perlu adanya penilaian terhadap hasil kerja dari pegawai tersebut, dalam hal ini yaitu penilaian prestasi kerja. Organisasi maupun pegawai perlu umpan balik tentang hasil kerja yang telah dilakukan. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai dapat memperbaiki hal-hal yang telah diputuskan sebelumnya dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja yang telah dikerjakan. Menurut T. Hani Handoko dalam Danang Sunyoto (2013: 198) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi, jika seseorang tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

Kedisiplinan menjadi salah satu tolak ukur dalam penilaian prestasi kerja, karena kedisiplinan mengacu pada ketertiban atau keteraturan. Pegawai yang sering melanggar aturan yang telah ditetapkan organisasi akan mendapatkan penilaian prestasi kerja yang kurang memuaskan sehingga berpengaruh pada kurang tercapainya sasaran yang telah ditetapkan bersama. Veithzal Riva'i dalam Indah Puji Hartatik (2014: 183), menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu

alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Pada dasarnya, pegawai yang kurang disiplin harus dimotivasi secara terus menerus agar pegawai tersebut termotivasi untuk mengikuti dan mematuhi segala ketetapan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada kurang optimalnya pencapaian atas sasaran yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut T. Hani Handoko dalam Indah Puji Hartatik (2014: 161), menyebutkan bahwa, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugas baik yang bersumber dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal).

Selain disiplin dan motivasi, hal lain yang menjadi kriteria penilaian prestasi kerja yaitu kemampuan. Setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu kemampuan pegawai dapat menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut.

Ruanglingkup penelitian ini adalah Dinas pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang merupakan dinas teknis yang melaksanakan kewenangan desentralisasi di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada bidang pendidikan.

Bermodalkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kualifikasi dan kemampuan beragam, maka setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan program pembangunan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Berikut ini merupakan data dan jumlah Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan jabatan, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin.

Tabel. I. 1 Klasifikasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan Jabatan

No	Uraian Jabatan	Jumlah PNS				
		ESELON			JF	JFU
		II	III	IV		
1	Kepala Dinas	1				
2	Sekretaris		1			
3	Kepala Bidang		4			
4	Kasubbag			3		
5	Kasi			12		
6	Jabatan Fungsional				8	
7	Jabatan Fungsional Umum/Non structural					54
JUMLAH		1	5	15	8	54

Sumber : Data dari Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 2017

Tabel I.1 diatas menjelaskan jumlah pegawai berdasarkan jabatan, dimana Eselon II terdiri dari satu orang, Eselon III terdiri dari lima orang, Eselon IV lima belas orang, jabatan fungsional terdiri dari delapan orang dan jabatan fungsional umum lima puluh empat orang. Jadi jumlah pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 83 orang.

Tabel. I. 2. Klasifikasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah
1	S2	8	3	11
2	S1	33	20	53
3	DIII	5	7	12
4	DII	0	1	1
5	D1	0	0	0
6	SMA	1	0	1
7	SMK	0	2	2
8	STM	2	0	2
9	PAKET C	1	0	1
Jumlah		50	33	83

Sumber : Data dari Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 2017

Berdasarkan tabel I. 2, pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 11 orang. Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 52 orang. Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir DIII berjumlah 12 orang. Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir DII berjumlah 1 orang. Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 1 orang. Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SMK berjumlah 2 orang. Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir STM terdapat 2 orang dan yang memiliki pendidikan terakhir PAKET C berjumlah 1 orang.

Tabel. I. 3. Klasifikasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	50 orang
2	Perempuan	33 orang
Jumlah		83 orang

Sumber : Data dari Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 2017

Berdasarkan tabel I. 3 diatas, pegawai negeri sipil laki-laki berjumlah 50 orang dan pegawai negeri sipil perempuan berjumlah 33 orang. Jadi total pegawai

negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 83 orang.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, terdapat permasalahan antara lain kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal itu terlihat dari masih banyaknya pegawai yang terlambat datang ke kantor pada pagi hari, ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dikarenakan terlambat, pada saat jam istirahat selesai hanya ada beberapa pegawai yang sudah hadir di kantor tepat waktu, dan ada beberapa pegawai yang pada saat jam kerja belum selesai tetapi mereka sudah pulang terlebih dahulu. Kurangnya disiplin kerja pegawai dapat disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dalam diri pegawai. Berikut ini data tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Tabel. I. 4 Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung bulan September 2016 sampai Januari 2017

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Efektif	Keterangan				Tingkat Absensi (%)
				Sakit (Hari)	Alpa (Hari)	Izin (Hari)	Cuti (Hari)	
1	September	81	21	10	2	3	100	6,76
2	Oktober	81	21	10	2	3	83	5,76
3	November	83	22	15	9	3	68	5.20
4	Desember	82	20	1	1	3	56	3.71
5	Januari	83	21	3	-	9	24	2.06
6	Februari	83	19	17	6	9	24	3.55
7	Maret	83	22	16	9	7	28	3.28

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas, tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terletak pada bulan September dengan jumlah tingkat absensi sebesar 6.76%, dimana pada bulan tersebut pegawai tidak masuk kerja karena sakit ada 10 hari, alpa 2 hari, izin 3 hari, dan cuti sebanyak 100 hari, serta absensi pegawai kembali mengalami peningkatan pada bulan Februari dan Maret sebesar 3.55 dan 3.28 dimana pada bulan sebelumnya mengalami penurunan yaitu bulan Januari sebesar 2.06. hal ini meunjukkan adanya permasalahan pada tingkat kehadiran pegawai.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kepala substansi bagian umum dan perlengkapan yaitu bapak Yazid, beliau menyebutkan bahwa prestasi kerja yang ditargetkan belum tercapai, dikarenakan kurangnya kemampuan pegawai dalam memahami setiap tugas maupun arahan yang diberikan oleh atasan. Beliau juga menyebutkan bahwa ada beberapa pegawai yang sering meninggalkan kantor tanpa izin pada saat jam kerja.

Kurang tercapainya prestasi kerja maupun hasil kerja juga terlihat dari tabel realisasi kerja yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berikut ini adalah tabel data realisasi kerja Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung :

Tabel. I. 5 Data Realisasi Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016

No	Sasaran Strategis	Sub Kegiatan	Target	Realisasi
			%	%
1	Layanan pendidikan anak usia dini yang berkualitas seluruh masyarakat	Kegiatan perluasan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini non formal TA 2016	45,51	39,84
		Kegiatan perluasan dan peningkatan mutu PAUD	43,31	40,45
2	Layanan pendidikan dasar yang berkualitas bagi seluruh masyarakat	Kegiatan perluasan dan peningkatan mutu pendidikan SD	116,25	108,00
		Kegiatan perluasan dan peningkatan mutu pendidikan SMP	96,85	80,55
3	Layanan pendidikan menengah dan tinggi yang berkualitas seluruh masyarakat	Kegiatan perluasan dan peningkatan mutu pendidikan SMA/MA/SMALB	99,64	97,1
		Kegiatan perluasan dan peningkatan mutu pendidikan SMK	99,64	96,09
		Fasilitas bagi lulusan sekolah menengah ke jenjang perguruan tinggi	53,38	45,61
4	Layanan pendidikan formal dan informal yang berkualitas seluruh masyarakat	Kegiatan perluasan dan peningkatan mutu pendidikan kesetaraan	95,01	85,94
		Kegiatan perluasan dan peningkatan mutu pendidikan kursus/pelatihan dan penuntasan buta aksara	97,98	82,06
5	Tersedianya sistem tata kelola pendidikan yang berkualitas	Kegiatan penyusunan rencana pembangunan pendidikan	3	2
		Kegiatan monitoring, evaluasi, dan pelaporan	3	3
		Kegiatan pendataan pendidikan	4	2

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis, 2017

Berdasarkan tabel I. 5, terlihat ada beberapa realisasi kerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga bisa dikatakan belum optimal. Kurang optimalnya hasil kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya disiplin kerja, kurangnya motivasi, dan kemampuan individu itu sendiri.

Selain data-data yang diperoleh dari objek penelitian, penulis juga melakukan survei awal kepada beberapa pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk memperkuat latar belakang permasalahan. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan kepada 20 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel. I. 6 Hasil Pra Survei yang dilakukan kepada 20 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase
1	Apakah pegawai selalu datang tepat waktu ?	Ya : 4	Ya : 20%
		Tidak : 7	Tidak : 35%
		Ragu-ragu : 9	Ragu-ragu : 45%
2	Apakah pegawai mematuhi aturan yang telah ditetapkan ?	Ya : 5	Ya : 25%
		Tidak : 6	Tidak : 30%
		Ragu-ragu : 9	Ragu-ragu : 45%
3	Apakah atasan selalu memberi perhatian kepada pegawai dikantor ?	Ya : 5	Ya : 25%
		Tidak : 7	Tidak : 35%
		Ragu-ragu : 8	Ragu-ragu : 40%
4	Apakah hubungan kerja antara Atasan dan pegawai baik ?	Ya : 6	Ya : 30%
		Tidak : 6	Tidak : 30%
		Ragu-ragu : 8	Ragu-ragu : 40%
5	Apakah kemampuan pegawai sudah sesuai dengan tugas yang telah diberikan ?	Ya : 4	Ya : 20%
		Tidak : 6	Tidak : 30%
		Ragu-ragu : 10	Ragu-ragu : 50%
6	Apakah pegawai mampu mengendalikan diri saat terjadi masalah ?	Ya : 7	Ya : 35%
		Tidak : 8	Tidak : 40%
		Ragu-ragu : 5	Ragu-ragu : 25%
7	Apakah pegawai mampu memahami setiap tugas yang diberikan dan mengerjakannya ?	Ya : 5	Ya : 25%
		Tidak : 6	Tidak : 30%
		Ragu-ragu : 9	Ragu-ragu : 45%
8	Apakah kinerja pegawai saat ini sudah sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan ?	Ya : 4	Ya : 20%
		Tidak : 5	Tidak : 25%
		Ragu-ragu : 11	Ragu-ragu : 55%
9	Apakah seluruh program-program yang direncanakan sudah terealisasi ?	Ya : 5	Ya : 25%
		Tidak : 7	Tidak : 35%
		Ragu-ragu : 8	Ragu-ragu : 40%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel hasil pra survei yang dilakukan penulis diatas, prestasi kerja diduga masih rendah, hal itu dikarenakan dari 82 orang pegawai, penulis mengambil 20 orang untuk mengisi pra survei, dan hasil yang didapati dari pra

survei tersebut didominasi jawaban tidak dan ragu-ragu. Sehingga menurut penulis variabel yang dipilih layak untuk diteliti. Pra survei dilakukan penulis dengan tujuan memperkuat latar belakang dalam mencari permasalahan yang telah dilakukan melalui observasi dan wawancara. Hasil yang didapat dari pra survei ini hanya bersifat memperkuat dugaan adanya permasalahan di objek penelitian tersebut.

Dari penjelasan tabel hasil pra survei diatas, dapat ditarik kesimpulan terdapat masalah pegawai di Dinas Pendidikan provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Individu.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis ingin melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Individu terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penelitian latar belakang yang ada maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan individu, dan prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ?

2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ?
4. Apakah kemampuan individu secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ?
5. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan individu secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah memberikan ruang lingkup agar pembahasan masalah tidak terlalu luas dan lebih fokus. Dalam hal ini peneliti memberikan batasan masalah yang meliputi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan individu terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan individu, dan prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara parsial.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan individu terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara parsial.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan individu terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan individu, dan prestasi kerja serta pengaruhnya terhadap instansi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan instansi lainnya untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta evaluasi penilaian disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan individu, dan prestasi kerja pegawai.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi-instansi pemerintahan dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan individu, dan prestasi kerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori tentang disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan individu, dan teori tentang prestasi kerja serta teori tentang manajemen yang berisi penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi, dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan ukuran variabel, pengukuran variabel, uji instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang data yang berhubungan dengan masalah penelitian, antara lain : gambaran umum tentang instansi, penyajian data serta pembahasan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil pembahasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa mendatang.