

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi sebagai penentuan pencapaian tujuan dalam organisasi. Tujuan organisasi tidak akan berjalan secara optimal apabila memiliki sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Oleh karenanya, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena perannya untuk mengimplementasi yang penting yaitu sebagai pelaksanaan dari strategi organisasi. Sumber daya yang dimaksud yaitu pegawai. Pegawai dalam sebuah organisasi sangat penting karena perannya dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tanpa adanya pegawai yang kompeten dalam berbagai bidang, tentunya akan menghambat setiap proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Dkk (2019) kinerja merupakan komponen penting untuk memilih sumber daya yang berkualitas. Apabila kinerja karyawan baik tentunya kinerja suatu organisasi akan berpengaruh. Menurut Supriyono dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 108) kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan waktu.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk membantu urusan pemerintahan khususnya dalam bidang kepegawaian, tentu kompetensi

berperan paling penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Apabila instansi memiliki pegawai yang kompeten dalam berbagai bidang, akan membuat organisasi tersebut dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2012:324) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aldy dkk (2018) penempatan kerja merupakan langkah penting dalam mendapat pegawai yang berkompoten yang sesuai dengan keahliannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penempatan pegawai harus memperhatikan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki, latar belakang pendidikan, serta pengetahuan tentang pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja oleh pegawai. Menurut Suparno Eko Widodo (2015:110) penempatan merupakan suatu aktivitas untuk menempatkan atau memposisikan dengan tepat seseorang yang mempunyai kemampuan tertentu pada pekerjaan atau jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sanda Paluta dkk (2018) *Employee engagement* bagian yang penting untuk sebuah organisasi. *Engagement* (keterikatan) yang tinggi dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Albercht dalam Sanda Paluta (2018) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan sejauh mana seorang dapat memberikan kontribusi dan termotivasi untuk keberhasilan

organisasi dan bersedia menerapkan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan tugas penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka (BKPSDMD) merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai unsur sebagai penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2016 Nomor Seri D). BKPSDMD memiliki tugas yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang menjadi kewenangan daerah dan pelaksanaan tugas pembantuan yang diberikan/didelegasikan kepada Daerah. Adapun bidang dan jenis layanan yang ada di BKPSDMD yaitu; Sekretariat, Bidang Mutasi Kepegawaian, Bidang Pengembangan dan Pembinaan SDM, Bidang Sistem Informasi Pegawai.

BKPSDMD mempunyai fungsi yaitu: penyusunan kebijakan teknis di bidang perencanaan, pengendalian, pelaksanaan pengembangan serta pembinaan kepegawaian; pelaksanaan tugas dukungan teknis pemerintahan umum; fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah dibidang kepegawaian seperti pembinaan teknis penyelenggaraan; serta pelaksanaan administrasi. Berikut beberapa program oleh BKPSDMD Kabupaten Bangka:

**Tabel I.1 Program BKPSDMD Kabupaten Bangka**

No.	Program
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan
6.	Program Peningkatan Pengembangan Potensi Pembangunan Daerah
7.	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
8.	Program Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Sumber Data: BKPSDMD Kabupaten Bangka, 2019

Peneliti melakukan pra *survey* terhadap pegawai BKPSDMD Kabupaten Bangka dengan memberikan kertas pada halaman pertama yang berisi contoh cara pengisian kuesioner, halaman kedua berisi kertas kosong dimana pegawai akan mengisi halaman tersebut dengan permasalahan yang sering dihadapi didalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Pertama**

Fenomena / Permasalahan	Jawaban
Kompetensi	10
Penempatan Kerja	9
Keterikatan Pegawai Terhadap Organisasi	7
Disiplin	6
Motivasi	5
Konflik	3
Kerja sama tim	2

Sumber: Data pra-survey penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat 3 permasalahan utama (fenomena) berdasarkan persepsi pegawai. Permasalahan yang sering dihadapi, pertama kompetensi yaitu masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang peningkatan kompetensi pegawai terutama ruang gedung kantor dan gedung diklat/pelatihan serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi. Kedua, penempatan kerja selain mutasi, sistem penempatan pegawai pada suatu jabatan yang belum jelas. Ketiga, keterikatan pegawai (*Employee Engagement*) sering terjadi kurang

antusiasnya pegawai terhadap pekerjaan dan juga penerapan sistem pemberian penghargaan yang belum optimal membuat semangat kerja pegawai menurun. Oleh karena itu, dari hasil pra-survey yang pertama tersebut peneliti mengambil 3 fenomena variabel untuk diteliti yaitu kompetensi, penempatan kerja dan keterikatan pegawai (*employee engagement*) yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Bangka diduga masih cukup rendah dikarenakan disiplin kerja pegawai dan beberapa sasaran rencana strategi yang terealisasi masih belum mencapai 100%. Berikut sasaran kinerja rencana strategi BKPSDMD Kabupaten Bangka yang belum terealisasi:

**Tabel I.3 Sasaran Kinerja Rencana Strategi BKPSDMD Kabupaten Bangka**

No.	Indikator Kinerja	Capaian Sasaran
1.	Persentase aparatur yang rekrutmen dan penempatannya sesuai kompetensi	50 %
2.	Persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai tupoksi	40 %
3.	Persentase penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS	85 %

Sumber Data: BKPSDMD Kabupaten Bangka, 2019

Berdasarkan tabel I.3 diatas menunjukkan bahwa persentase aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan tupoksi masih rendah yaitu sebesar 40%. Aparatur yang rekrutmen dan penempatan yang sesuai dengan kompetensi sebesar 50%. Berikut hasil kuesioner pra *survey* mengenai kinerja yang dilakukan peneliti terhadap 15 orang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

**Tabel I.4 Hasil Pra Survey Kinerja BKPSDMD Daerah Kabupaten Bangka**

No	Pernyataan	Keterangan	Persentase
1.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.	Setuju : 7 Ragu-ragu : 5 Tidak setuju : 3	46,66% 33,33% 20%
2.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	Setuju : 5 Ragu-ragu : 7 Tidak setuju : 3	33,33% 46,66% 20%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel I.4 hasil pra survey penelitian mengenai kinerja pegawai didominasi jawaban ragu-ragu dan tidak setuju hal ini berarti masih ada pegawai yang belum mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan organisasi, dan belum menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian Juliana dkk (2015) tingkat pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja terutama dalam suatu instansi yang berkaitan erat dengan kepegawaian. Tingkat pendidikan juga menjadi dasar acuan untuk melihat kompetensi seorang pegawai dan akan berdampak dalam proses penempatan kerja yang akan diberikan oleh instansi. Tabel berikut ini menunjukkan pegawai BKPSDMD dengan tingkat pendidikannya, yaitu:

**Tabel I.5 Tingkat Pendidikan Pegawai di BKPSDMD Kabupaten Bangka**

No	Jenis Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	S2	3 orang	2 orang	5 orang
2.	S1	6 orang	13 orang	19 orang
3.	D4	-	1 orang	1 orang
4.	D3	3 orang	4 orang	7 orang
5.	SLTA	6 orang	3 orang	9 orang
	<b>TOTAL</b>	<b>18 orang</b>	<b>23 orang</b>	<b>41 orang</b>

Sumber Data: BKPSDMD Kabupaten Bangka, 2019

Data diatas menunjukkan bahwa pegawai yang mendapatkan pendidikan S2 sebanyak 5 orang. Sedangkan untuk S1 sebanyak 19 orang. Pegawai yang mendapatkan tingkat pendidikan paling sedikit adalah D4 yaitu 1 orang. Untuk D3

dan SLTA sebanyak 7 orang dan 9 orang. Dapat disimpulkan bahwa 46% dari pegawai yang ada di BKPSDMD Kabupaten Bangka adalah tingkat pendidikan S1. Dan hanya 12% dengan tingkat pendidikan S2.

Berdasarkan penelitian Ahmad Shalahuddin (2018) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja. Menurut laporan Kinerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Bangka menunjukkan bahwa presentase capaian pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan masih belum mencapai target yang ditentukan terutama dalam bidang keahlian teknis serta kurangnya sarana dan prasarana penunjang peningkatan kompetensi. Tentunya hal ini akan menyebabkan kinerja menurun dan tidak tercapainya beberapa rencana strategis yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini dapat diperkuat dengan pra *survey* yang dilakukan oleh peneliti. Berikut hasil pra *survey* mengenai kompetensi yang dilakukan peneliti terhadap 15 orang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

**Tabel I.6 Hasil Pra Survey Kompetensi Pegawai Pada BKPSDMD Kabupaten Bangka**

No.	Pernyataan	Keterangan	Persentase
1.	Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang mendukung tentang pekerjaan	Setuju : 6 Ragu-ragu : 5 Tidak setuju : 4	40% 33,33% 26,66%
2.	Keahlian teknis yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini	Setuju : 4 Ragu-ragu : 6 Tidak setuju : 5	26,66% 40% 33,33%
3.	Selalu berinisiatif untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya	Setuju : 5 Ragu-ragu : 7 Tidak setuju : 3	33,33% 46,66% 20%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel I.6 hasil pra survey penelitian mengenai kompetensi didominasi jawaban ragu-ragu dan tidak setuju hal ini berarti masih ada pegawai yang tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang mendukung tentang pekerjaan, tidak memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan masih ada pegawai yang tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aldy dkk (2018) Penempatan juga menjadi aspek penting bagi kinerja. Penempatan mengikuti pedoman *the right man in the right place and the right man behind the right job*. Hal ini dilakukan agar kinerja meningkat. Penempatan kerja yang menjadi masalah adalah mengenai banyaknya mutasi dan juga sistem penempatan pegawai pada suatu jabatan masih belum jelas. Hal ini akan menyebabkan banyak pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan sebelumnya dan kembali akan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Selain mutasi terdapat juga penempatan yang diberikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki tidak sesuai, tentu saja akan membuat kinerja pegawai menurun. Berikut tabel yang menunjukkan ketidaksesuaian dalam penempatan kerja pada BKPSDMD Kabupaten Bangka.

**Tabel I.7 Ketidakesuaian dalam penempatan pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir pada BKPSDMD Kabupaten Bangka**

No.	Jabatan	Pendidikan yang diperlukan	Pendidikan Terakhir
1.	Kabid Sistem Informasi Kepegawaian	S1 Administrasi Negara	Teknik Pembangunan Wilayah & Kota/UNDIP
2.	Kabid Pengembangan dan Pembinaan SDM	S1 Manajemen/ Hubungan Masyarakat	Ilmu Hukum STIH Pertiba Pangkalpinang
3.	Kasubbid Pengadaan dan	S1 Manajemen/	Hukum Pidana/ UMP

	Penempatan	Hubungan Masyarakat	Palembang
4.	Kasubbid Manajemen Kinerja	S1 Manajemen	STPDN
5.	Kasubbid Jabatan dan Kepangkatan	S1 Ilmu Administrasi Negara	Ilmu Hukum
6.	Kasubbid Perencanaan, Pelaporan Keuangan	S1 Ekonomi Akuntansi	Ilmu Politik/ Ilmu Pemerintahan/ STPMD/APMD
7.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	S1 Manajemen/ Ilmu Administrasi Negara	Akuntansi
8.	Kasubidd Pembinaan Disiplin Fasilitas Korps ASN	S1 Manajemen/ Hubungan Masyarakat	Hukum Perdata/ UI Yogyakarta
9.	Fungsional Umum	S1 Manajemen	Psikologi

Sumber Data: BKPSDMD Kabupaten Bangka, 2019

Tabel I.7 menunjukkan ketidaksesuaian dalam penempatan pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan Pendidikan Terakhir yang dimiliki oleh setiap pegawai. Hal ini dapat diperkuat dengan pra *survey* yang dilakukan oleh peneliti. Berikut hasil pra *survey* penempatan kerja terhadap 15 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

**Tabel I.8 Hasil Pra Survey Penempatan Kerja pada BKPSDMD Kabupaten Bangka**

No.	Pernyataan	Keterangan	Persentase
1.	Penempatan kerja telah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.	Setuju : 2 Ragu-ragu : 8 Tidak setuju : 5	13,33% 53,33% 33,33%
2.	Penempatan kerja yang diberikan sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman kerja yang saya miliki.	Setuju : 4 Ragu-ragu : 6 Tidak setuju : 5	26,66% 40% 33,33%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel I.8 hasil pra survey penelitian mengenai penempatan kerja didominasi jawaban ragu-ragu dan tidak setuju. Hal ini berarti masih ada

pegawai yang belum ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, masih ada pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian Sanda Paluta dkk (2018) *Employee engagement* (keterikatan karyawan) akan memungkinkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Employee engagement* dapat mendorong pegawai untuk menciptakan kesuksesan pada tempatnya bekerja. Antusias dalam bekerja sangat diperlukan dalam setiap perusahaan karena dapat mendorong keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diperkuat dengan pra *survey* yang dilakukan oleh peneliti. Berikut hasil pra *survey* terhadap 15 orang pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

**Tabel I.9 Hasil Pra Survey *Employee Engagement* pada BKPSDMD Kabupaten Bangka**

No.	Pernyataan	Keterangan	Persentase
1.	Saya mencurahkan energi dan mental yang kuat dalam bekerja.	Setuju : 5 Ragu-ragu : 6 Tidak setuju : 4	33,33% 40% 26,66%
2.	Saya memiliki rasa kebanggaan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	Setuju : 6 Ragu-ragu : 6 Tidak setuju : 3	40% 40% 20%
3.	Saya selalu memotivasi diri sendiri membuat keberhasilan dalam instansi	Setuju : 7 Ragu-ragu : 5 Tidak setuju : 3	46,66% 33,33% 20%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel I.9 hasil pra survey penelitian mengenai *employee engagement* didominasi jawaban ragu-ragu dan tidak setuju hal ini berarti masih ada pegawai yang tidak sepenuhnya mencurahkan energinya dan ketika bekerja,

pegawai masih tidak memiliki rasa kebanggaan terhadap pekerjaan, dan kurang memotivasi diri sendiri untuk membuat perusahaan berhasil.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi, penempatan kerja, *employee engagement* dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka?

5. Apakah kompetensi, penempatan kerja, *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya menguraikan bagaimana pengaruh kompetensi, penempatan kerja, *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran kompetensi, penempatan kerja, *employee engagement* dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan *employee engagemen* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diperoleh berbagai manfaat yang diharapkan dapat berguna bagi pihak:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia, serta khususnya dalam teori mengenai kompetensi, penempatan kerja, *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dan juga penulis dapat memperluas wawasan pengetahuan atau teori yang diperoleh dalam perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan atau pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini membahas penulisan usulan penelitian yang terdiri dari bab dan sub bab yaitu sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian mengenai

“Pengaruh Kompetensi, Penempatan kerja, *Employee Engagement* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka”. Selain dari latar belakang masalah terdapat juga rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat landasan teori mengenai teori-teori yang berkaitan dengan kompetensi, penempatan kerja, *employee engagement* terhadap kinerja. Selain itu terdapat juga penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang jenis atau pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia daerah Kabupaten Bangka dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh peneliti.

## **BAB V        PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.

