

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang terpusat pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik untuk menghasilkan tenaga kerja yang baik. Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Daryanto & Abdullah (2013:64), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar dapat berpikir serta bertindak seperti yang diharapkan organisasi”.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Kinerja adalah sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Mathis & Jackson dalam Subekhi & Jauhar (2012:193), “Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Sedangkan menurut Moehariono (2012:95), “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Kinerja pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang dalam pencapaian kinerjanya masih belum maksimal dan perlu dilakukan peningkatan. Dimana realisasi pencapaian kinerjanya belum mencapai target dan terjadinya penurunan pencapaian kinerja. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
Data Pencapaian Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang pada tahun 2014 sampai tahun 2015

Laporan Kinerja		
Tahun	Target	Realisasi Pencapaian
2014	100%	76,81%
2015	100%	71.07%

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang, 2016

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja masih perlu dilakukan peningkatan agar kinerja yang dicapai dapat lebih baik, dimana realisasi pencapaian kinerja tertingginya hanya 76,81% dari target dan terjadinya penurunan pencapaian kinerja dari tahun 2014 ke tahun 2015. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai yang belum maksimal dan perlu dilakukannya peningkatan kinerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja pegawai di dalam organisasi.

Disiplin kerja menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar. termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Dalam hal ini menurut Hasibuan dalam Setiawan (2013:1246), berpendapat bahwa Disiplin Kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Masih terdapat masalah disiplin kerja pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh masih kurangnya disiplin kerja yang menyebabkan tidak terselesainya tugas dengan baik ataupun terhambatnya dalam menyelesaikan

tugas. Berikut data absensi kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang dari Bulan Januari sampai Bulan November 2016

Bulan	Jumlah Ketidakhadiran
Januari	6
Febuari	18
Maret	22
April	12
Mei	8
Juni	7
Juli	5
Agustus	10
September	33
Oktober	19
November	27
Jumlah Ketidakhadiran	167

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja dari semua pegawai sebanyak 83 orang pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang masih perlu dilakukan peningkatan agar menjadi lebih baik lagi. Dimana pada setiap bulanya masih banyak pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang yang tidak masuk kerja. Seperti pada bulan September jumlah pegawai yang tidak masuk kerja sebanyak 33 orang dan bulan November sebanyak 27 orang yang merupakan frekuensi tertinggi jumlah pegawai yang tidak masuk kerja. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang dimana setiap bulannya masih ada pegawai yang tidak masuk kerja.

Sedangkan berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kepada 20 pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang yang dipilih secara acak untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang. Hasil dari survei pendahuluan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Hasil Survei Pendahuluan pada Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang

No	Pertanyaan	SS %	S %	RR %	TS %	STS %
1	Pemimpin saya menjadi contoh keteladanan		40	30	30	
2	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai dalam disiplin kerja		35	40	25	
3	Keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat kerja	10	20	50	20	
4	Pemimpin saya selalu aktif dalam melakukan pengawasan terhadap para pegawai	10	25	35	30	
5	Saya bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan		20	40	40	
6	Instansi saya memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan		30	40	30	
7	Saya harus memiliki disiplin tinggi dalam bekerja	15	25	35	25	
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		30	50	20	

Hasil survei pendahuluan oleh peneliti, 2016

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dari 20 orang pegawai yang dipilih secara acak dapat dilihat bahwa masih perlu dilakukan peningkatan disiplin kerja pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang. Dimana pada pertanyaan “Saya bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan” terdapat 8 orang (40%) memilih opsi ragu-ragu dan 8 orang (40%) orang memilih opsi tidak setuju, sedangkan pada pertanyaan “Keharmonisan hubungan diantara

pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat kerja” ada 10 orang (50%) memilih opsi ragu-ragu dan 4 orang (20%) memilih opsi tidak setuju, dan pada pertanyaan “Instansi saya memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan” ada 8 orang (40%) memilih opsi ragu-ragu dan ada 6 orang (30%) memilih opsi tidak setuju. Sehingga pertanyaan ini dapat membuktikan bahwa terdapat masalah disiplin kerja pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang.

Faktor lain penunjang dari kinerja di suatu organisasi selain disiplin kerja yang baik adalah penempatan kerja yang baik pula. Penempatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar penempatan kerja harus sesuai.

Menurut Rivai dalam Suwanto & Priansyah (2011:97), penempatan kerja ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu. hal ini menegaskan bahwa penempatan kerja tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan dengan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2015:65), penempatan kerja adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.

Dalam UU No.5 tahun 2014 pasal 56 dalam Efriani (2016), menerangkan bahwa setiap instansi pemerintah harus menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan analisis jabatan dan analisis

beban kerja. Berikutnya dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Nomor:Kep/33/M.PAN/7/2011 tanggal 7 Juli 2011 tentang pedoman Analisis Jabatan pada bab 2 menjelaskan : syarat jabatan merupakan syarat yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki suatu Jabatan. Syarat jabatan menjadi tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan atas keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kemampuan dari psikologis serta kekuatan fisik.

Penempatan kerja yang tidak tepat juga dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai karena ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut hasil wawancara Pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang dalam penempatan kerja masih banyak penempatan kerja yang tidak sesuai ataupun kurang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki pegawainya. Dimana selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.4
Data Spesifikasi Jabatan Pegawai Struktural di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang.

No	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan	Kesesuaian
1	Sekretaris	Teknik Pembangunan	Kurang Sesuai
2	Kabid Perikanan Budidaya	Kesehatan Masyarakat	Tidak Sesuai
3	Kabid Pengolahan Hasil Perikanan	Perikanan	Sesuai
4	Kabid Perikanan Tagkap	Hukum	Tidak Sesuai
5	Kabid Kelautan Masyarakat Pesisir	Perikanan	Sesuai
6	Kasub Bag Keuangan	SMA	Kurang Sesuai
7	Kasi Pengolahan & Pemanfaatan Perikanan Tangkap	Ilmu Pemerintahan	Tidak Sesuai
8	Kepala Upt BBIL	SMA	Kurang Sesuai

9	Kasi Eksplorasi & Penataan Wilayah Pesisir	SMA	Kurang Sesuai
10	Kasi Pengawasan & Pemberdayaan Masyarakat Pesisir	Hukum	Tidak Sesuai
11	Analisis Pengolah Data	Manajemen Sumber Daya Perairan	Sesuai
12	Kasubag Umum Dan Kepegawaian	SMA	Kurang Sesuai
13	Kepala UPT TPI/PPI	SMA	Tidak Sesuai
14	Kasi Pengolahan Pemanfaatan Perikanan Budidaya	SMA	Tidak Sesuai
15	Kasi Sarana &Prasarana Perairan Tangkap	Perikanan	Sesuai
16	Kasi Sarana &Prasarana Perikanan Budidaya	Perikanan	Sesuai
17	Kasi Pemasaran Hasil Perikanan	Administrasi Publik	Tidak Sesuai
18	Kasu Bag. Tata Usaha TPI	Ekonomi	Sesuai
29	Kasub Bag. TU UPT BBIL	Perikanan	Tidak Sesuai
20	Kasu Bag. PEP	Perikanan	Sesuai
21	Kasi Pengolahan Hasil Perikanan	Perikanan	Sesuai
22	Bendahara Pengeluaran	Ekonomi	Sesuai
23	Bendahara Barang	Akuntansi	Sesuai
24	Fungsional Umum Bidang P 2 HP	Akuntansi	Kurang Sesuai
25	Penyuluh Perikanan Pertama	Kelautan	Sesuai
26	Bendahara Penerima	SMEA	Sesuai
27	Pengadministrasian Umum TPI/PP	SMA	Sesuai
28	Pengadministrasian Umum TPI/PP	Mesin	Kurang sesuai
29	Pengkodinator Olah Data	Farmasi	Tidak sesuai
30	Koordinasi Kaskasbandara	Paket C	Kurang sesuai
31	Koordinator Pelelangan TPI/PPI	S.T	Tidak Sesuai
32	Pembantu Bendahara pengeluaran	Perkantoran	Kurang Sesuai
33	Koordinator Kebersihan TPI/PPI	SLTP	Kurang Sesuai
34	Penata Bahan Evaluasi Dan Monitoring	SMK	Sesuai
35	Peng Administrasian Pegawai	SLTP	Kurang Sesuai
36	Koordinator Perizinan TPI/PPI	SLTP	Kurang sesuai
37	Peng Amnistrasian umum TPI/PPI	SD	Tidak Sesuai
38	Penjaga Kantor	SD	Kurang Sesuai

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang, 2016

Berdasarkan tabel 1.4 jumlah penempatan kerja yang sesuai hanya sebanyak 36,84%, jumlah penempatan kerja yang kurang sesuai sebanyak 34,21% dan yang tidak sesuai sebanyak 28,95%. Dan hasil wawancara pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang untuk pekerjaan yang sifatnya teknis harusnya berlatar pendidikan Sarjana Kelautan dan Perikanan. Berdasarkan ketentuan dari spesifikasi jabatan pada tabel 1.3 masih banyak terdapat penyimpangan dari ketentuan. Karena Seperti Kabid Perikanan Budi daya seharusnya diisi oleh pegawai yang berlatar pendidikan S.pi tetapi diisi oleh lulusan sarjana hukum. Kasub Bag. Keuangan yang seharusnya diisi oleh lulusan Sarjana Ekonomi tetapi diisi oleh lulusan SMA. Kasi Pengawasan Masyarakat Pesisir yang seharusnya diisi oleh lulusan S.pi tetapi diisi oleh lulusan Sarjana Hukum, Kasi Pengolahan Pemanfaatan Perikanan Budidaya yang seharusnya diisi oleh lulusan S.pi tetapi diisi oleh lulusan SMA, Kasi Pemasaran Hasil Perikanan yang seharusnya diisi oleh lulusan S.pi tetapi diisi oleh lulusan Administrasi Publik, Koordinator Data yang seharusnya diisi oleh lulusan Komputer tetapi diisi oleh lulusan Farmasi, Koordinator Pelelangan TPI/PPI seharusnya diisi oleh lulusan S.pi tetapi diisi oleh lulusan S.T, Kasub Bag. Keuangan yang seharusnya diisi oleh lulusan Ekonomi tetapi diisi oleh lulusan S.pi, Hal ini mengindikasikan gambaran dari ketidaktepatan pegawai dalam bekerja yang sesuai dengan spesifikasi jabatan dengan posisi jabatan. Maka pegawai dalam bekerja tidak mencurahkan segala kemampuannya yang pada akhirnya berakibat pada kinerja pegawai.

Selain faktor disiplin kerja dan penempatan kerja, lingkungan kerja di dalam organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sunyoto (2012:43), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Sedangkan Menurut Lubis (2015:3), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika pegawai menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja. Pegawai akan betah di tempat dia bekerja untuk melakukan aktivitas Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Memiliki pegawai atau karyawan dengan tingkat produktivitas/kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari pegawai agar pegawai tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang. Lingkungan kerja di Kantor Dinas kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang masih kurang baik. Hal ini disebabkan karena Ruangan kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang ini hanya memiliki ruangan kerja yang sempit, ruangan yang panas serta kebisingan. Ruangan antara sub bagian yang berbeda pun terpaksa harus ditempatkan dalam satu ruangan serta tidak memiliki ruangan rapat khusus sehingga ruang rapat yang seharusnya terpisah terpaksa digabungkan dengan ruangan kerja. Seta tidak ada ruangan khusus untuk menyimpan peralatan kantor yang mengakibatkan peralatan kantor disimpan di dekat ruangan kerja yang mengakibatkan ruangan kerja yang tidak rapi.

Gambar I.1
Gambar Ruangan Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang



Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang

Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang ini beralamat di jalan rasakunda bukit intan Pangkalpinang. Kantor Dinas kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang mempunyai pegawai sebanyak 83 orang yang terdiri dari pegawai PNS dan pegawai honorer yang selengkapnya sebagai berikut:

Tabel I.5
Data Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang

Jenis Kelamin	PNS	Honorer	Jumlah
Laki-laki	27	27	54
Perempuan	12	17	29
Jumlah	39	44	83

Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang, 2016

Berdasarkan RPJMN, Rentra Dinas Kelautan dan Perikanan kota pangkalpinang adalah sebuah dinas yang pekerjaannya dititik beratkan pada beberapa prioritas pembangunan nasional yang berkaitan dengan sektor kelautan dan perikanan seperti reformasi, birokrasi, penanggulangan kemiskinan, ketahanan pangan, lingkungan hidup dan pengelolaan bencana serta daerah tertinggal, terdepan, terluar dan pasca konflik.

Berdasarkan tugas dan fungsi dapat ditetapkan Visi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang yaitu “Kota Pangkalpinang Sebagai Kota Investasi dan Berwawasan Lingkungan”. Dalam rangka mewujudkan Visi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang, yaitu (1) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana kelautan dan perikanan, (2) mewujudkan produksi kelautan dan perikanan yang berdaya saing, (3) menciptakan iklim usaha yang kondusif; dan (4) Mewujudkan kondisi lingkungan sumber daya kelautan dan perikanan yang aman dan lestari.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA PANGKALPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah disiplin kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang?
2. Bagaimanakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang?
3. Bagaimanakah penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang?
4. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang?
5. Bagaimanakah disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan yang akan dibahas, adalah sebagai berikut:

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada disiplin kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang
2. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang yang berlangsung mulai dari tanggal 1 November 2016 sampai dengan selesai.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis tentang disiplin kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang.
3. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang.
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis ini ditujukan bagi instansi terkait yaitu instansi Dinas Kelautan dan perikanan Kota Pangkalpinang dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang dapat dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pangkalpinang.

1.6 Sistematika Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan yang mencakup : definisi manajemen sumber daya manusia, definisi disiplin kerja, definisi penempatan kerja, definisi lingkungan kerja dan definisi kinerja pegawai, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai deskriptif obyek penelitian, analisa data, serta interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran/ masukan-masukan yang berguna dimasa yang akan datang.