

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi dalam rangka mencapai tujuannya. sumber daya merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan atau pimpinannya perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

UU Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah undang-undang yang mengatur profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Dalam pembangunan sumber daya

manusia aparatur negara pada tahun 2012, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kekuatan dan kemampuan terbatas, karena asas merit tidak terlaksanakan secara efektif dalam manajemen SDM Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal itu ditunjukkan dengan rendahnya integritas, pengembangan kapasitas tidak terlaksanakan, kesejahteraan rendah dan tidak berkeadilan. Menuju tahun 2025, apalagi setelah diadakannya UU Aparatur Sipil Negara (ASN), aparatur negara memiliki kekuatan dan kemampuan profesional kelas dunia, berintegritas tinggi, non parsial dalam melaksanakan tugas, berbudaya kerja tinggi dan kesejahteraan tinggi. Serta dipercaya publik dengan dukungan SDM unggulan di bawah kepemimpinan presiden. Sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas manajemen PNS dan PPPK yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan normal, standar dan prosedur. Adapun manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, Penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja dan perlindungan.

Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Menurut Latainer (2009) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan perilaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada perusahaan. disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Zesbendri

dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan, serta dengan memiliki fasilitas kerja sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan akan memudahkan cara kerja karyawan dalam bekerja.

Keadaan tenaga kesehatan karyawan di Puskesmas Baturusa kabupaten Bangka cukup baik. dapat dilihat dari tabel dibawah ini keadaan tenaga kesehatan di Puskesmas Baturusa yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Keadaan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Baturusa Tahun 2011-2014

No	Tenaga Kesehatan	Tahun			
		2011	2012	2013	2014
1	Dokter Umum	1	1	1	1
2	Dokter Gigi	1	1	1	1
3	Sarjana Keperawatan	1	1	1	1
4	Sarjana Farmasi dan Apoteker	0	0	0	0
5	Sarjana Kesehatan Masyarakat	1	1	1	1
6	Perawat	13	13	14	12
7	Bidan	15	15	15	15
8	Tenaga Farmasi	1	1	1	1
9	Tenaga Sanitarian	2	2	2	1
10	Tenaga Gizi	2	2	2	2
11	Tenaga Keteknisian Medis	0	0	0	0
12	Tenaga Lainnya	11	11	11	14
	Jumlah	48	48	49	49

Sumber : Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka 2015

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2011 dan 2012 di Puskesmas Baturusa terdiri dari 48 orang pegawai, Pada tahun 2013 dan 2014 terdiri dari 49 orang pegawai. Dari total keseluruhan tersebut masing-masing ada yang pegawai negeri sipil (PNS) dan honor. Pada tahun 2015 terdiri dari 48 orang pegawai, yakni 36 pegawai negeri sipil (PNS) dan 12 orang pegawai honor. Setelah melihat hasil dari data tersebut, tidak terlihat masalah dari tenaga kesehatan pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka. Berikut adalah daftar absensi kehadiran pegawai tahun 2015 pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka :

Tabel 1.2 Daftar Absensi Kehadiran Pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka Bulan Januari-Mei 2015

No	Bulan	Sakit		Izin		Alpa		Cuti		Dinas Luar		Tugas Belajar	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	Januari	1	15	9	43	-	-	4	83	-	11	-	-
2	Februari	1	19	5	38	-	-	-	29	4	18	23	-
3	Maret	1	17	2	48	-	-	-	33	3	23	25	-
4	April	-	14	4	42	-	-	-	46	7	26	25	-
5	Mei	-	29	3	23	-	4	-	29	17	65	25	-

Sumber : Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka Tahun 2015

Dilihat dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat di Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka ini banyak karyawan yang tidak hadir yang dikarenakan sakit, izin, alpa, cuti dan melakukan tugas belajar. Menurut keterangan salah satu pegawai di sini banyak pegawai yang izin dikarenakan pada saat selesai bekerja terkadang pegawai malas untuk kembali lagi ke puskesmas untuk absen, mereka langsung pulang kerumah padahal menurut aturannya mereka harus menyelesaikan absen hariannya baru bisa pulang. Sehingga kurang terkontrol mana pegawai yang sudah pulang terlebih dulu. Selain dari data absensi

ketidakhadiran pegawai data lainnya dapat dilihat dari daftar apel pagi dan sore bagi pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka.

Tabel 1.3 Daftar tidak hadir Apel Pagi dan Siang Pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka Bulan Januari-Mei 2015

No	Bulan	Tidak Apel		Persentase (%)	
		Pagi	Siang	Pagi (%)	Siang (%)
1	Januari	92	109	7,67%	9,08%
2	Februari	88	91	8%	8,27%
3	Maret	121	126	11,5%	11,98%
4	April	113	124	10,91%	11,97%
5	Mei	83	93	8,2%	9,19%

Sumber : Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka Tahun 2015

Dilihat dari tabel daftar apel Pagi dan Siang pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka Tahun 2015, pada pelaksanaan apel pagi dan siang terlihat bahwa masih banyak para pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yakni pada pelaksanaan apel pagi dan siang bulan januari 2015 yaitu apel pagi sebesar 7,67% dan siang sebesar 9,08%, pada bulan februari 2015 yaitu apel pagi sebesar 8% dan siang 8,27%, pada bulan maret 2015 yaitu apel pagi sebesar 11,5% dan siang sebesar 11,98%, pada bulan april 2015 yaitu apel pagi sebesar 10,91% dan siang sebesar 11,97%, dan pada bulan mei 2015 yaitu apel pagi sebesar 8,2% dan siang sebesar 9,19%. Menurut keterangan salah satu pegawai di Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi karena terlambat kerja dan yang tidak mengikuti apel siang karena izin dari siang dan langsung pulang kerumah tanpa kembali kepuskesmas untuk mengikuti apel siang dan absen kehadiran. Sehingga dengan adanya adanya kondisi ini peneliti

menduga masih kurangnya kedisiplinan pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka.

Selain dari disiplin kerja, fasilitas kerja juga mempengaruhi faktor kinerja pegawai. Fasilitaspun sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. peran fasilitas kerja merupakan sebagai stimulus untuk memotivasi karyawan. Fasilitas kerja merupakan sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan lebih cepat dan maksimal. Dengan adanya fasilitas yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan.

Menurut Lupiyaodi (2006:150) fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Sedangkan menurut Anaroga (2009:54) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi. Sama halnya dengan Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka, berdasarkan hasil wawancara peneliti sarana peralatan kesehatan yang ada sekarang ini sebagian belum lengkap dan beberapa sarana kesehatan yang baru dibangun memerlukan peralatan secara bertahap yang sedang diupayakan pengadaannya. Peralatan kesehatan yaitu berupa ronsen, tensi meter, jarum suntik, dan lain-lain. Berikut adalah kondisi peralatan yang ada di Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka :

Tabel 1.4 Kondisi Peralatan yang Rusak pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka

No	Nama Peralatan	Kondisi
1	Tensi Meter	Rusak
2	Timbangan Bayi	Rusak
3	Gunting Bedah	Rusak
4	Tang Gigi Dewasa (alat pencabut gigi)	Rusak
5	Tang Gigi Anak (alat pencabut gigi)	Rusak
6	Sonde Lengkung	Rusak
7	Sonde Lurus	Rusak
8	Timbangan Orang Dewasa	Rusak
9	Spetel Lidah	Rusak

Sumber : Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka 2015

Berdasarkan tabel diatas masih banyak peralatan yang rusak dan banyak masyarakat yang tidak bisa berobat dan pulang kerumah karena tidak adanya peralatan yang sesuai dengan sakit yang dialami oleh pasien atau masyarakat. Dengan adanya peralatan yang baik dan lengkap, maka akan meningkatkan

semangat kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai suatu tujuan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:67) bahwa “Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau organisasi untuk pengembangan sumber daya manusia. Visi dan misi suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk memberi kemudahan dan kenyamanan kerja. Pengorganisasian yang dimaksudkan dalam kinerja untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan

setiap orang tentang sasaran yang harus di capai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Perusahaan harus memiliki organisasi dalam upaya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, yaitu tujuan yang sama dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja dan mekanisme yang jelas. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi organisasi membutuhkan kedisiplinan kerja yang tinggi. kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan atau pimpinan karena semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka akan semakin mudah untuk mencapai suatu tujuan dan karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan tercapainya target yang optimal. sama halnya dengan kinerja di Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka, yakni masih rendahnya tingkat kinerja

pegawai. Masih banyak kegiatan atau tugas jabatan yang harus dikerjakan oleh pegawai yang belum terlaksana dengan cukup baik.

dibawah ini adalah tabel mengenai target pencapaian penilaian kinerja dalam kegiatan pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka :

Tabel 1.5 Target Pencapaian Kinerja dalam Kegiatan Pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka

No	Jenis Kegiatan	Satuan	Target sasaran	Pencapaian	Persentase (%)
1	Inspeksi sanitasi sarana air bersih	Sarana	1831	1746	95.4%
2	Pemantauan kesehatan pada anggota kelompok usia	Orang	1533	1519	99.1%
3	Pembinaan kesehatan gigi di posyandu	Posyandu	23	1	4.3%
4	Pelayanan deteksi danstimulasi dini tumbuh kembang balita (kontak pertama)	Balita	2437	1952	80.1%
5	Pelayanan deteksi dan stimulasi dini tumbuh kembang anak pra Sekolah	Anak	2437	2034	83.5%
6	Pelayanan kesehatan anak sekolah dasar oleh nakes atau tenaga terlatih/ guru UKS/dokter kecil	Anak	3164	2991	94.5%
7	Pemeriksaan sputum TB	Spesimen	1401	596	42.5%
8	Kegiatan asuhan keperawatan pada keluarga	Keluarga	1005	23	2.3%
9	Posyandu madya (baru)	Posyandu	23	6	26.1%
10	inspeksi sanitasi sarana pembuangan sampah dan limbah	Sarana	8316	5977	71.9%
11	Akseptor KB aktif di puskesmas (CU)	Puskesmas	5207	4880	93.7%

Sumber : Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa di Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka terdapat beberapa kegiatan yang belum terlaksana dengan baik dan target pencapaian kegiatan kinerja pegawai masih banyak yang belum tercapai. Rendahnya pencapaian kinerja pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka di duga diakibatkan oleh fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga dapat menghambat para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maslaah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka?
4. Apakah disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka?

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian perlu menentukan pembatasan masalah, maka penelitian ini terfokus pada disiplin kerja dan fasilitas kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Tempat dijadikan lokasi penelitian yakni pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Memberikan gambaran mengenai disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka.
2. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka.
3. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka.
4. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembang ilmu pengetahuan (manajemen) secara

umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja dan fasilitas kerja serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait yaitu instansi pemerintahan Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka, supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka mengenai pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi pemerintahan Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka maupun Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.6 Sistematika Penulis

BAB 1 PENDAHULUAN

Didalam bab ini terdapat uraian tentang latar belakang penelitian yakni sesuatu yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan ingin melakukan penelitian mengenai “pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka”, selain latar belakang terdapat rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian. Manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Di dalam bab ini memuat landasan teori mengenai berbagai macam teori yang berkaitan tentang disiplin kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Terdapat juga penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini memuat pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel dan tehnik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini menguraikan gambaran umum Puskesmas Baturusa Kabupaten Bangka dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti

BAB V PENUTUP

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

