

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sarana dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki oleh sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Pegawai merupakan asset utama dan mempunyai peran yang strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi, 2012:226). Menurut Suwotno dan Donni (2011:196) Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. August W. Smith dalam Suwotno dan Donni (2011:196) menyatakan bahwa: "*performance is output derives from processes, human otherwise,*" Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Untuk menciptakan kinerja yang baik,

dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini tentu akan menciptakan tujuan organisasi yang telah direncanakan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan kerja pegawai. Dalam hal ini, diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan disiplin, aturan agar pegawai bisa pendidikan dan pelatihan yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Disiplin kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Undang-undang Aparatur Sipil Negara dan norma-norma sosial berlaku. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Rivai,2010:444).

Pegawai sangat memerlukan disiplin dalam bekerja, dengan disiplin yang tinggi, pegawai akan semangat, bergairah dan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin pegawai yang rendah tidak mempunyai

semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, disiplin mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan organisasi.

**Gambar I.1 Kondisi di dalam ruangan bagian Lalu Lintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang**



**Gambar I.2 Kondisi di dalam ruangan bagian Lalu Lintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang**



Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Pada gambar I.1 diatas, peneliti sedang melihat kegiatan aktivitas kantor pada hari Senin, 15 Juli 2019 jam 11:13:02 tidak ada karyawan yang berada di dalam ruangan kantor pada aktivitas jam kerja dan pada gambar I.2 diatas hanya ada satu karyawan yang masih berada di dalam kantor Lalu Lintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang. Hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum optimal. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai dan kurangnya kesadaran diri dari pegawai disaat bekerja.

Berdasarkan interview dengan pimpinan Kantor Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang, aktivitas yang sangat penting dari semua kegiatan kepegawaian adalah

pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka sumber daya manusia akan memperoleh sebuah pengetahuan yang luas tentang pekerjaan yang akan dilakukannya, sehingga dalam sebuah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu diterapkan program yang sesuai dengan Program Pemerintah Kota Pangkalpinang, khususnya di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang, sebab dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang matang dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka akan dapat mempengaruhi proses kegiatan suatu pekerjaan dalam suatu instansi pemerintahan tersebut khususnya di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang.

Peraturan mengenai Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, dimana bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sehingga adanya pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sesuai jabatan Pegawai Negeri Sipil. Sebagai pendukung dari definisi tersebut, dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 mengenai pendidikan dan pelatihan jabatan, disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dan tujuan dari pendidikan dan pelatihan tersebut adalah agar setiap pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang memiliki kemampuan kinerja yang sangat tinggi dan mampu mengembangkan kompetensi serta keahlian yang dimilikinya, dapat juga mengatasi kejenuhan dalam bekerja, serta dapat memiliki motivasi dan disiplin kerja secara terus-menerus.

Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang adalah Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pangkalpinang yang mempunyai tugas menyelenggarakan lalu lintas dan angkutan jalan dalam kegiatan pelayanan langsung kepada masyarakat melalui urusan

pemerintahan di bidang sarana dan prasarana lalu lintas dan angkutan jalan (Undang Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan pasal 7 ayat 1).

**Tabel I.1 Diklat yang diikuti oleh Pejabat Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang**

No.	Nama Pejabat	Nama Jabatan	Esselon	Diklat Yang Diikuti
1.	Drs. Ubaidi	Pit. Kepala Dinas	III-a	1. Pra Jabatan 2. Pimpinan Tingkat 4 3. Pim Tingkat 3
2.	Syakron Harahap, S.Sos	Kabid Lalu Lintas dan Angkutan	III/b	1. Pra Jabatan 2. Pimpinan Tingkat 4 3. Pim Tingkat 3 4. Manajemen Angkutan Umum 5. Intelijen Transportasi Darat 6. Pembekalan Kepala Bidang
3.	Fitriyanto, ST, MT	Kabid Sarana dan Prasarana	III/b	1. Pra Jabatan 2. Pimpinan Tingkat 4 3. Pim Tingkat 3
4.	Marzina, SE	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	IV-a	1. Pra Jabatan 2. Pim Tingkat 4
5.	Zufrina Agustina	Kasubbag Keuangan dan PEP	IV-a	1. Pra Jabatan 2. Pim Tingkat 4
6.	Muhammad Chaidir	Kasi. Terminal dan Angkutan	IV-a	1. Pra Jabatan
7.	Hery Sutyawan, SE	Kasi. Sarana dan Prasarana Keselamatan	IV-a	1. Pra Jabatan 2. Pim Tingkat 4
8.	Sampurna Nazarudin, S.Sos	Kasi. Bina Lalu Lintas Angkutan	IV-a	1. Pra Jabatan 2. Pim Tingkat 4
9.	Darziandi, ST	Kasi. Perlengkapan Jalan	IV-a	1. Pra Jabatan 2. Diklat Pim Tingkat 4 3. Analisis Dampak Lalu Lintas 4. Dasar Perhubungan
10.	Irfan Triswanda, SH	Kasi. Pengendalian dan Operasional	IV-a	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Orientasi Perhubungan 4. Ppns Penyidik Pegawai Negeri Sipil
11.	Triadi, S.ST	Ka. UPTD PPTP	IV-a	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Orientasi Perhubungan 4. Penguji Lanjutan
12.	Pebriyansah, ST	Kasubbag TU PPTP	IV-b	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Orientasi 4. Manajemen Pengelolaan Terminal
13.	Syahriandany	Penguji Kendaraan Bermotor	IV-a	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Orientasi Perhubungan 4. Penguji Lanjutan 5
14.	Sukmayadi, S.AP	Pelaksana DISHUB	IV-a	1. Pra Jabatan
15.	Mas'ud	Pelaksana	Staf	1. Pra Jabatan

		DISHUB		2. Pengelolaan Terminal
16.	Sudarman Sikun	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Orientasi 4. Pengelolaan Terminal
17.	Guritno	Penguji Kendaraan Bermotor	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Penguji Dasar
18.	Sihol Pardamean	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan
19.	Aprilia, SE	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan
20.	Dedi Sudarmadi, ST	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Orientasi Perhubungan 4. Penguji Lanjutan 1
21.	Bayu Agung Prasetyo, S.Kom	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan
22.	Defri Chandra, S.ST	Penguji Kendaraan Bermotor	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Orientasi Perhubungan 4. Penguji Lanjutan 2
23.	Romli	Penguji Kendaraan Bermotor	Staf	1. Pra Jabatan 2. Orientasi 3. Dasar Perhubungan 4. Penguji Lanjutan 3
24.	Rulliandy Kurniawan	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Pengelolaan Terminal
25.	Dedy Erfandi	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan
26.	Ikbal	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan
27.	Herfanda Vicjon	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan 3. Otientasi 4. Diklat Apil Alat Pemberi Isyarat Lalu Lintas
28.	Imam Sayogo, Amd	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Perhubungan
29.	Bangun Ludiro Permadi, A. Md	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Orientasi 3. Manajemen Rekayasa Lalu Lintas
30.	Vivir Irham, AMd. Kom	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan
31.	Amanah	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Dasar Lalu Lintas
32.	Darwin	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Lalu Lintas 3. Pengelolaan Terminal
33.	Ikmal Hakim	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Lalu Lintas 3. Orientasi 4. Perlengkapan Jalan 5. Diklat Pengawasan
34.	Apriansyah	Pelaksana	Staf	1. Pra Jabatan

		DISHUB		2. Dasar Lalu Lintas
35.	Sachrizal	Pelaksana DISHUB	Staf	1. Pra Jabatan
36.	Hery Chaniago	Penguji	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Lalu Lintas 3. Orientasi 4. Penguji Dasar
37.	Amirudin, SH	PPNS	IV-a	1. Pra Jabatan 2. Dasar Lalu Lintas 3. Orientasi 4. Penyidik Pegawai Negeri Sipil
38.	Ahmad Mursalin	Penguji	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Lalu Lintas
39.	Zulkarnaen	Staf	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Lalu Lintas 3. Orientasi Lalu Lintas 4. Manajemen Transportasi 5. Survey Arus Lalu Lintas Analisis Dampak Lalu Lintas
40.	Ari Kusumawati	Staf	IV-b	1. Pra Jabatan 2. Dasar Lalu Lintas
41.	Rehardiansyah	Staf	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Lalu Lintas
42.	Sudarmansyah	Staf	Staf	1. Pra Jabatan 2. Dasar Lalu Lintas

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang, 2019

Berdasarkan tabel I.1 dari hasil data diatas, pegawai PNS yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan yang lengkap yaitu atas nama Muhammad Chaidir, Sukmayadi. S.AP, Bayu Agung Prasetyo, S.Kom, Bangun Ludiro Permadani, A.Md, Vivir Irham Amd. Kom dan Sachrizal, karena mereka hanya mengikuti pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan. Hal ini sangat disayangkan, karena jika para pegawai tersebut mengikuti seluruh pendidikan dan pelatihan yang ada di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang maka akan menambah kemampuan dan keahlian untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

**Tabel I.2 Jenis Diklat Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang**

No.	Jenis Diklat	Nama Diklat	Jumlah Pegawai
1.	Pendidikan dan Pelatihan Struktural	1. Pra Jabatan 2. Pin Tingkat 4 3. Pin Tingkat 3 4. Pin Tingkat 2 5. Pin Tingkat 1	12 2 9 10 9
		Jumlah	42
2.	Pendidikan dan	1. Dasar-Dasar LLAJ 2. Orientasi LLAJ	13 2

Pelatihan Fungsional/ Kompetensi	3. Pengelolaan Terminal	3	
	4. Perlengkapan Jalan	5	
	5. Penyusunan Analisis Dampak Lalu Lintas	6	
	6. Perencanaan Jaringan Trayek	7	
	7. Pengujian Kendaraan Bermotor	1	
	8. PPNS	3	
	9. Pembekalan Kepala Bidang	1	
	10. Pembekalan Kepala Dinas	1	
	Jumlah		42

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang, 2019

Berdasarkan tabel I.2 dari hasil data diatas, pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pengujian kendaraan bermotor, pembekalan kepala bidang, dan pembekalan kepala dinas hanya 1 orang. Hal ini sangat disayangkan, jika pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih dari 1 orang maka akan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang yaitu pendidikan dan pelatihan struktural dan pendidikan dan pelatihan fungsional. Keberhasilan instansi atau yang sering disebut suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Jika tujuan yang diinginkan instansi telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa instansi tersebut efektif. Jika tujuan yang diinginkan instansi telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering dipergunakan untuk menentukan efektivitas suatu instansi adalah kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus bisa memilih pegawai yang tepat dengan cara melakukan seleksi pegawai secara benar dan baik, peningkatan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas bagi pegawai yang memiliki kinerja yang optimal.

**Tabel I.3 Rencana/Program Kerja Kantor Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang Tahun 2017-2018**

No	Tugas	Target th 2017	Realisasi	Target th 2018	Realisasi
1.	Peningkatan rambu keselamatan lalu lintas	80%	85%	100%	100%
2.	Pemasangan marka jalan	80%	70%	100%	81%
3.	Pemasangan <i>warning light</i>	80%	90%	100%	85%
4.	Peningkatan jalan yang memiliki lampu penerangan jalan umum	80%	70%	100%	75%
5.	Peningkatan angkutan perhubungan yang laik jalan	60%	27%	80%	75%
6.	Peningkatan pengguna kendaraan pribadi dan pengguna angkutan umum	30%	20%	50%	48%

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang 2019

Tabel I.3 terlihat kinerja kantor Dinas Perhubungan Kantor Pangkalpinang selama tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan, baik dari program pemasangan marka jalan yang pada tahun 2017 ditargetkan 80% dan hanya terealisasi 70%, pada tahun 2018 ditargetkan 100% hanya terealisasi 81%. Tidak terpenuhinya target ini dikarenakan lemahnya aspek perencanaan di setiap bagian dalam merumuskan RKA dan DPA. Sementara untuk program pemasangan *warning light* yang meliputi pemasangan lampu aspek pada tahun 2017 ditargetkan 80% terealisasi 90%. Tahun 2018 ditargetkan 100% turun menjadi 85%. Tidak terealisasinya kegiatan-kegiatan tersebut diakibatkan oleh kurangnya jumlah anggaran dana yang tidak sesuai. Sedangkan program peningkatan jalan yang memiliki lampu penerangan jalan umum yang pada tahun 2017 ditargetkan 80% hanya terealisasi 70%, ditahun 2018 yang ditargetkan 100% turun menjadi 75%. Hal tersebut diakibatkan kurangnya anggaran dana sehingga kegiatan tersebut tidak terealisasi. Pada uraian diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017-2018 rencana kerja atau program kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang belum terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Menurut latar belakang yang ada, dapat dirumuskan masalah yang ada di Di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran mengenai disiplin, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang?
4. Apakah disiplin, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang akan diteliti, penulis membatasi penyajian hanya pada variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, dan kinerja dimana objek penelitian adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini, penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum mengenai fungsi disiplin, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang.

4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang sejauh mana disiplin, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

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

#### **1. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang kepegawaian yang berkaitan dengan disiplin, pendidikan dan pelatihan yang ada di Dinas tersebut.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi pemerintah daerah khususnya Dinas Perhubungan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.
- c. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna dalam upaya kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.
- e. Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang serupa serta dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang lebih lanjut.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada sehubungan dengan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Di Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, pengertian disiplin, jenis-jenis disiplin, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, indikator disiplin yang mempengaruhi kinerja yang ada di Dinas Perhubungan itu sendiri, pengertian diklat, jenis-jenis diklat yang diterapkan oleh Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang, prinsip-prinsip diklat, manfaat diklat, pengertian diklat, pengertian kinerja, faktor-faktor kinerja pegawai, aspek-aspek penilaian kinerja dan standar pekerjaan, langkah-langkah dalam peningkatan kinerja, pengukuran kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.

