

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pelayanan yang maksimal menuntut setiap jenjang birokrasi pemerintah menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi. Pengelolaan yang baik dan sumber manusia yang berkualitas sangat diperlukan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sikap dan perilaku pegawai yang menguntungkan atau merugikan organisasi dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja pegawai di organisasi. Karena suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu tempat kerja. Adapun beberapa pendapat mengenai kinerja menurut Moehariono (2012:95) mendefinisikan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Armstrong dalam Donni Juni Priansa (253:2014) kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut Wibowo (324:2012)

Selain itu faktor lain yaitu disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Indah Puji Hartatik (2014:182) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan, dan akhirnya terhadap integrasi moral serta reputasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Alex S. Nitisemito(2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga setiap organisasi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan pegawai. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan akan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai dan orang-orang yang terlibat didalan organisasi. Disamping hal tersebut, penting bagi organisasi bisnis atau organisasi pemerintah untuk sebaiknya memperhatikan kinerja, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Pentingnya kinerja yang optimal tidak saja bagi organisasi bisnis, kantor pemerintah pun sebagai pemberi layanan publik perlu mengoptimalkan kinerjanya. Sebagai kantor pemerintah yang memberikan layanan kepada masyarakat dalam wilayah tertentu, kantor kecamatan perlu juga memperhatikan kinerjanya.

Kecamatan merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang berpedoman kepada Undang-Undang No.25 tahun 2004 sebagai pelaksanaan teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu, yang sepenuhnya

mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan tugas lainnya. Pengaturan penyelenggaraan kecamatan baik dari sisi pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legalistik diatur dengan peraturan pemerintah. Sebagai perangkat daerah, camat mendapatkan pelimpahan kewenangan pemerintahan dari bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Sebagai penyelenggara tugas-tugas umum pemerintahan diwilayah kerjanya, kantor kecamatan mempunyai tugas melakukan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan dengan instansi terkait diwilayah kerjanya dan juga melaksanakan atau memberikan pelayanan kepada masyarakat .

Kantor Kecamatan Pangkalbalam merupakan salah satu Kecamatan dikota Pangkalpinang. Kantor kecamatan Pangkalbalam dibentuk sesuai dengan perda kota Pangkalpinang, peraturan daerah kota Pangkalpinang Nomor 25 tahun 2009 tentang organisasi dan data kerja kecamatan dan kelurahan di lingkungan pemerintahan kota Pangkalpinang dan peraturan walikota Pangkalpinang Nomor 15 tahun 2010 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja kecamatan, antara lain menyusun rencana strategis kecamatan dengan mengacu kepada rencana pembangunan jangka menengah daerah ( RPJMD ) kota Pangkalpinang.

Kantor kecamatan Pangkalbalam beralamatkan di Jalan Yos Sudarso kelurahan Ketapang kota Pangkalpinang, memiliki 46 orang pegawai yaitu 18 pegawai laki-laki dan 28 pegawai perempuan. Berikut data pegawai pada kantor kecamatan Pangkalbalam.

**Tabel. I.1 Data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam**

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan
1.	SMP	1	-
2.	SMA/SMK	12	22
3.	D111	1	-
4.	S1	4	6
	Jumlah	18	28

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Dari tabel I.1, terlihat bahwa terdapat 1 orang pegawai dengan pendidikan SMP, 34 orang pegawai dengan pendidikan SMA/SMK, 1 orang pegawai dengan pendidikan DIII, dan 10 orang pegawai dengan pendidikan SI, dari data tersebut 76% pegawai pada kantor kecamatan pangkalbalam berpendidikan SMA/SMK.

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 41 th 2007 tentang organisasi perangkat daerah bahwa ada 7 (tujuh) tugas umum pemerintah kantor kecamatan yaitu: mengkoordinasikan kegiatan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan UU, mengkoordinasikan penerapan dan fasilitas pelayanan umum, mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan, membina penyelenggaraan pemerintah desa atau kelurahan, melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan.

Pelaksanaan ke tujuh ( 7 ) tugas umum pemerintah tersebut biasanya dituangkan dalam program kerja tahunan. Berdasarkan data yang didapat pelaksanaan program kerja tahunan 2014 dan 2015 masih belum berjalan dengan baik. Ini terlihat dari beberapa program seperti program pemberdayaan

masyarakat, pelayanan administrasi, dan program kegiatan pembangunan. Secara rinci rencana program dan realisasinya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel I.2 Rencana/Program Kerja Kantor Kecamatan Pangkalbalam Tahun 2014-2015**

No	Tugas	Target th 2014	Realisasi	Target th 2015	Realisasi
1.	Peningkatan kualitas kelembagaan	90%	95%	95%	95%
2.	Pemberdayaan masyarakat	90%	80%	95%	76%
3.	Meningkatkan pelayanan adm. Perkantoran yang meliputi urusan kepegawaian, tata naskah dinas dan kearsipan	90%	100%	95%	80%
4.	Meningkatkan pelaksanaan kegiatan pembangunan	90%	80%	95%	60%
5.	Program peningkatan kebersihan, keindahan dan ketertiban kota	90%	57%	95%	90%
6.	Meningkatkan tertib pelaksanaan kerja sama antar lembaga dan daerah	90%	80%	95%	93%

Sumber : Kantor Kecamatan Pangkalbalam Bangka Belitung 2016

Dari tabel I.2 terlihat kinerja kantor Kecamatan Pangkalbalam selama tahun 2014 dan 2015 mengalami penurunan, baik dari program pemberdayaan masyarakat dalam kegiatan MTQ (Musabaqa Tilawatil Qur'an) yang pada tahun 2014 ditargetkan 90% dan hanya terrealisasi 80%. pada tahun 2015 ditargetkan 95% hanya terealisasi 76%. Tidak terpenuhinya target ini dikarenakan kurangnya sosialisasi dan adanya keterlambatan data peserta dari kelurahan sehingga kurangnya jumlah peserta yang mengikuti MTQ. Sementara untuk program meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran yang meliputi urusan kepegawaian tata naskah dinas dan kearsipan dalam kegiatan penyediaan

komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor dan kegiatan penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja, pada tahun 2014 ditargetkan 90% terrealisasi 100%. Tahun 2015 ditargetkan 95% turun menjadi 80%. Tidak terrealisasinya kegiatan-kegiatan tersebut diakibatkan oleh kurangnya jumlah anggaran dana yang tidak sesuai. Sedangkan program pelaksanaan kegiatan pembangunan yang pada tahun 2014 ditargetkan 90% hanya terrealisasi 80%, ditahun 2015 yang ditargetkan 95% turun menjadi 60%. Hal tersebut diakibatkan kurangnya anggaran dana sehingga kegiatan tersebut tidak terrealisasi. Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2014-2015 rencana kerja atau program kerja pada kantor Kecamatan Pangkalbalam belum terrealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dari ketujuh tugas umum pemerintahan kantor Kecamatan tersebut, tugas yang berhubungan langsung dengan masyarakat yaitu melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Terutama untuk tugas-tugas yang belum dapat dilaksanakan oleh pemerintah desa/ kelurahan. Bentuk pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh kantor Kecamatan Pangkalbalam antara lain: membantu membuat surat keterangan tidak mampu, surat keterangan bersih lingkungan, surat keterangan tinggal sementara, surat izin mendirikan bangunan, surat izin gangguan, surat pernyataan waris, surat pindah jiwa, surat keterangan umum, surat izin usaha mikro kecil, surat pengantar KK dan surat kuasa waris.

Dilihat dari pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat tersebut, kantor Kecamatan Pangkalbalam masih belum optimal. Ini terlihat dari hasil prasarvei yang dilakukan kepada 10 orang masyarakat yang telah mendapatkan layanan

tersebut. Pertanyaan yang diajukan tentang waktu layanan, kesigapan pegawai dan kemampuan pegawai dalam melayani. Hasilnya menunjukkan bahwa secara rata-rata diatas 50% mengatakan waktu layanan, kesigapan pegawai dan kemampuannya dalam melayani belum cukup baik. Secara rinci hasil prasurvei tersebut peneliti sajikan pada tabel berikut:

**Tabel I.3 Hasil survei awal terhadap 10 orang masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan pada Kantor Kecamatan Pangkalbalam.**

No.	Pertanyaan	Jawaban	Peresentase (%)
1.	Apakah waktu 30 menit yang telah ditetapkan kantor kecamatan pangkalbalam yang di gunakan untuk membuat surat, sering terjadi keterlambatan?	Ya : 7 Ragu-ragu : 3 Tidak : 0	70% 30% 0%
2.	Apakah kesigapan pegawai pada kantor kecamatan pangkalbalam dalam merespon/memberikan pelayanan sudah cukup baik?	Ya : 3 Ragu-ragu : 3 Tidak : 4	30% 30% 40%
3.	Apakah kemampuan pegawai pada kantor kecamatan pangkalbalam bekerja sesuai dengan kemampuan mereka?	Ya : 3 Ragu-ragu : 2 Tidak : 5	30% 20% 50%

Sumber: Olahan hasil survei, 2016

Dari tabel 1.3 diatas dilihat dari waktu layanan 70% masyarakat yang diwawancarai mengatakan bahwa sering terjadi keterlambatan dan sisanya menjawab ragu-ragu. Selain itu dilihat dari pegawai dalam merespon layanan 30% masyarakat menyatakan pegawai lambat dalam hal merespon layanan masyarakat, 30% menjawab ragu-ragu dan sisanya menyatakan pegawai kantor Kecamatan Pangkalbalam dalam merespon masyarakat sudah cukup baik. Sedangkan dari kemampuan pegawai, masyarakat menyatakan 30% kemampuan pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam masih kurang, 20% menjawab ragu-ragu dan sisanya menjawab mereka sudah bekerja sesuai dengan kemampuan mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dalam kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam.



Kurang optimalnya kinerja sebagaimana digambarkan dari pencapaian target kerja yang telah diuraikan diatas, diduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam.

Berdasarkan pengamatan, kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang ada pada kantor Kecamatan Pangkalbalam, ditandai dengan masih ada pegawai yang kurang memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya dalam penggunaan komputer. Berdasarkan pengamatan masih ada tugas-tugas yang terlambat diselesaikan karena tidak mahirannya pegawai dalam menggunakan komputer, sehingga tugas tersebut dikerjakan lebih lama.

Disamping kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja yang buruk juga dapat disebabkan oleh faktor kedisiplinan. Berdasarkan hasil pengamatan mengenai disiplin kerja pada kantor Kecamatan Pangkalbalam terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan organisasi. Hal tersebut dilihat dari masih adanya pegawai yang sering telat masuk kerja, pulang sebelum waktu jam kerja. Sebagaimana diketahui bahwa jam kerja pada kantor Kecamatan Pangkalbalam adalah jam 07.30 – 16.00. Berdasarkan pengamatan masih banyak pegawai yang datang diatas dari jam kantor.

Berikut ini adalah hasil pemeriksaan rekapitulasi absensi ketidakhadiran pegawai dari data laporan tahunan pegawai tahun 2015 pada kantor Kecamatan Pangkalbalam yang dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Pangkalbalam Periode Januari-Desember 2015**

Keterangan	Absensi					
	Sakit	Izin	Alpa	Dinas luar	Cuti	Pelatihan
Jumlah	74	96	81	139	127	13

Sumber : Data diolah peneliti,2016

Dari tabel I.4 diatas, tingkat absensi seluruh pegawai kantor Kecamatan Pangkalbalam pada periode 2015 dengan jumlah pegawai yang sakit (S) sebanyak 74 kali, jumlah pegawai yang izin (I) sebanyak 96 kali, jumlah pegawai yang alpa/tanpa keterangan (A) sebanyak 81 kali, jumlah pegawai yang melakukan dinas luar (DL) sebanyak 139 kali, jumlah pegawai yang mengambil cuti (CT) sebanyak 127 kali , dan jumlah pegawai yang melakukan pelatihan (PLT) sebanyak 13 kali. 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 berkerja.

Selain kompetensi yang kurang dan disiplin kerjayang belum ditegakkan dengan baik oleh pegawai, kinerja yang buruk juga dapat disebabkan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengamatan tentang lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Pangkalbalam, lokasi pendirian kantor Kecamatan Pangkalbalam kurang memperhatikan dan mempertimbangkan lingkungan sekitar. Lokasi kantor Kecamatan Pangkalbalam yang terletak didaerah pelabuhan yang notabene sangat sering dilewati oleh kendaraan-kendaraan bermuatan besar. Dikarenakan pelabuhan ini adalah pelabuhan satu-satunya yang ada dikota

Pangkalpinang, maka tentunya banyak sekali kendaraan-kendaraan yang melewati daerah tersebut. Kendaraan-kendaraan ini sering kali menimbulkan atau mengeluarkan suara baik itu dari suara klakson atau suara mesinnya. Selain suara-suara bising yang ditimbulkan kendaraan-kendaraan tersebut juga menimbulkan debu sehinggaterasa sekali kantor ini kurang nyaman bagi pegawai maupun bagi masyarakat yang ingin pergi kesana. Terlebih lagi terdapat pasar (pasar rumput) yang berada tepat dibelakang kantor Kecamatan Pangkalbalam, hal tersebut seringkali dimanfaatkan oleh pegawai wanita untuk sesekali berbelanja disaat masih dalam jam kerja, sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai mangkir atau telat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, tentulah hal ini akan berpengaruh kepada kinerjanya. Pasar terletak tepat dibelakang kantor Kecamatan Pangkalbalam, pasar ini seringkali menimbulkan bau-bau yang kurang sedap bagi setiap pegawai yang ada dikantor tersebut. Untuk menjelaskan gambaran tersebut penulis tampilkan gambar situasi pasar yang ada dibelakang kantor Kecamatan Pangkalbalam.

Gambar. I.1. Suasana Pasar dibelakang Kantor Gambar I.2 suasana pasar dibelakang kantor



Sumber: Pasar Rumput, April 2016 Sumber : Pasar Rumput, April 2016

Selain itu, dilihat dari suasana kantor pada kantor Kecamatan Pangkalbalam menurut pengamatan penulis masih belum cukup baik, misalnya dalam hal pewarnaan gedung. Diantaranya warna gedung pada kantor kecamatan yang sudah cukup lamadan kusam. Sebagaimana diketahuibahwa warna bangunan dilingkungan kerja turut mempengaruhi kenyamanan dalam berkerja. Warna yang sudah pudar dan kusam dapat mempengaruhi konsentrasi orang dalam berkerja.

Disamping kurang baiknya lingkungan kerja pada kantor ini, disebabkan juga oleh tata ruang kantor yang tidak teratur. yang dimana masih terdapat ketidak teraturan dalam hal penataan ruangan pegawai. Dalam hal ini misalnya mengenai penataan meja dan kursi yang terlihat berantakan dan tidak teratur yang mengakibatkan pegawai tidak dapat bergerak dengan leluasa dan hal ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan.

Sedangkan mengenai lingkungan kerja non fisik yaitu interaksi dengan atasan, interaksi sesama rekan kerja atau pun bawahan. Masih adanya masalah yang dialami oleh kantor kecamatan, hal ini dilihat saat penulis melihat hubungan antara beberapa karyawan berdasarkan pengamatan penulis saat berada disana terlihat tidak cukup harmonis. Hal tersebut tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja pada kantor kecamatan pangkalbalam.

Dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam?
5. Apakah kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam?

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang akan diteliti, penulis membatasi penyajian hanya pada variabel kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. dimana objek penelitian adalah pegawai kantor Kecamatan Pangkalbalam.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapat gambaran mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pangkalbalam.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup bermacam-macam manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat dipakai sebagai masukan bagi pihak organisasi dalam memilih metode atau cara yang dilakukan dalam menciptakan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

## 3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai input dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan kinerja pegawai kearah yang lebih baik.

### 1.6 Sistematika Penulisan

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

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan Masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memberikan teori-teori yang mendasar dan mendukung penyelesaian masalah dalam penyusunan

skripsi antara lain yang berhubungan dengan kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini meliputi populasi, sampel, metode, pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan metode analisis data.

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

Bab ini berisi hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan untuk subyek penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**