

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang memiliki peran krusial dalam keberlangsungan sebuah organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah. Peran dan posisi pegawai sangat menentukan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah. Hal ini disebabkan karena pegawai adalah bagian dari aparatur negara yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan demi tercapainya tujuan nasional, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk menunjukkan kinerja yang optimal, mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dalam urusan pemerintahan, serta memberikan pelayanan publik yang efektif agar mampu mengakomodasi aspirasi masyarakat

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Prabu, 2020). Kuantitas mengacu pada sejauh mana individu dapat memenuhi target yang telah ditentukan, sementara kualitas berkaitan dengan cara pelaksanaan tugas tersebut. Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai harus memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perusahaan, baik untuk kepentingan saat ini maupun masa mendatang. Indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara & Prabu, 2020). Seorang pegawai dinyatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu memberikan hasil kerja yang baik, kuantitasnya sesuai dengan target yang ditetapkan, pekerjaan diselesaikan tepat waktu, mampu bekerja dengan efektif dan akurat serta memiliki kesadaran dan bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), evaluasi kinerja PNS dilaksanakan melalui suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS. Sistem ini mencakup tahapan-tahapan seperti perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, dan tindak lanjut yang dilakukan melalui aplikasi e-kinerja. Dalam tahap perencanaan kinerja, dilakukan penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang harus dicapai oleh pegawai setiap tahunnya. Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP, yakni hasil antara realisasi kinerja dengan target yang telah ditetapkan serta penilaian perilaku kerja oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.

Pemerintah Kota Bandar Lampung adalah pemerintah daerah yang bertugas mengurus urusan pemerintahan di wilayah kota Bandar Lampung yang dipimpin Wali Kota, Perangkat Daerah dan DPRD Kota Bandar Lampung. Pemerintah Kota Bandar Lampung terdiri dari 20 kecamatan dan 126 kelurahan. Kecamatan Way Halim adalah salah satu unit kerja Pemerintah Kota Bandar Lampung yang berada di bawah naungan kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat dengan keseluruhan luas wilayah Kecamatan Way halim 648,5 Ha. Kecamatan Way halim terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2012, Tentang Penataan dan Pembentukan Kelurahan dan Kecamatan, Kantor Kecamatan Way Halim terdiri dari 6 (enam) Kelurahan yakni Kelurahan Jagabaya I, Jagabaya II, Jagabaya III, Way Halim Permai, Gunung Sulah dan Perumnas.

Sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang melakukan pelayanan kepada masyarakat, Kecamatan Way Halim dituntut untuk selalu memperbaiki kinerja pegawainya dan senantiasa melakukan reformasi guna mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah menuju profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik (*good governance*). Kecamatan Way Halim memiliki data pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Pegawai Kecamatan Way Halim berdasarkan Bagian

No	Uraian	Jumlah	
		ASN	Tenaga Kontrak
1	Camat	1	
2	Sekcam	1	
3	Seksi Pemerintahan	1	3
4	Seksi Pembangunan	1	4
5	Seksi Pelayanan Umum	1	4
6	Seksi Pemberdayaan	2	5
7	Seksi Trantib	1	4
8	Bagian Umum dan Kepegawaian	1	5
9	Bagian Informasi dan Keuangan	2	3
10	Kelurahan Way Halim Permai	5	3
11	Kelurahan Perumnas	5	2
12	Kelurahan Gunung Sulah	5	3
13	Kelurahan Jagabaya I	3	3
14	Kelurahan Jagabaya II	6	3
15	Kelurahan Jagabaya III	3	2
	Jumlah	38	43

Sumber : Data Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Way Halim, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim berjumlah 81 orang dengan rincian ASN berjumlah 38 orang dan Tenaga Kontrak berjumlah 43 orang. Jumlah tenaga kontrak yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah ASN berdampak pada menurunnya efektivitas peran ASN. Tenaga kontrak bertugas untuk membantu pelaksanaan tugas-tugas Aparatur Sipil Negara di setiap instansi pemerintahan, namun ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang ada sering kali menyebabkan ASN tidak menjalankan tugas secara maksimal sehingga sebagian besar pekerjaan justru dikerjakan oleh tenaga kontrak.

Kecamatan Way Halim telah menerapkan pengukuran Kinerja Pegawai untuk ASN sesuai Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 yakni melalui metode penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Penilaian Perilaku Kerja, dan penerapan aplikasi E- Kinerja yang bertujuan untuk menilai rencana kerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai, merekam aktivitas ASN, dan mengevaluasi kinerja pegawai baik secara bulanan maupun tahunan. Hasil Penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Perilaku Kerja ASN Kecamatan Way Halim dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Kecamatan Way Halim

NO	URAIAN PENILAIAN SKP		JUMLAH ASN
	Nilai Kinerja	Sebutan	
1	110 – 120	Sangat Baik (memiliki Ide Baru)	-
2	90 – 120	Baik	38
3	70 – 89	Cukup	-
4	50 – 69	Kurang	-
5	< 50	Sangat Kurang	-
	Jumlah		38

Sumber : Data SKP BKN tahun 2024 Kecamatan Way Halim, 2025

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai SKP dan Perilaku Kerja ASN Kecamatan Way halim secara keseluruhan memiliki nilai kinerja dengan predikat Baik. Meskipun telah menerapkan berbagai mekanisme untuk mengukur kinerja pegawai di Kecamatan Way Halim namun pada kenyataannya hasil kinerja dari sistem penilaian SKP tersebut menjadi sekedar formalitas pemenuhan syarat administrasi bagi pegawai dan belum cukup efektif untuk menggambarkan kondisi akurat kontribusi dan kinerja pegawai terhadap instansi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Kecamatan Way Halim, terlihat bahwa ketidakefektifan pengukuran kinerja pegawai berdasarkan SKP disebabkan karena tata cara penilaian SKP yang masih subyektif. Penilaian kualitas mutu kinerja yang seharusnya dinilai berdasarkan target capaian hasil kerja, namun nilai yang diberikan atas dasar menduga – duga tanpa adanya cek kebenaran bukti fisik apakah benar benar riil dan ada kesesuaian antara target dengan realisasi sehingga kualitas mutu yang diberikan kepada ASN rata rata bernilai 100 sehingga nilai SKP tidak objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari (Mulyaningsih, 2018) yang menyatakan bahwa Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai melalui SKP berdasarkan fakta di lapangan masih terdapat kelemahan diantaranya adalah belum sesuainya penilaian dengan pencapaian prestasi kerja dengan keadaan sebenarnya.

Hasil temuan dari pembinaan rutin yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Bandar Lampung di Kecamatan Way Halim juga menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki dan memahami SOP sebagai acuan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan dan pelayanan yang diberikan tidak sesuai aturan yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja. Selain itu masih terdapat sejumlah pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas (alpa), sering datang terlambat dan pulang lebih awal. Kehadiran pegawai di tempat kerja memiliki kepentingan yang besar, meskipun jumlah pegawai cukup banyak, keberadaan yang kurang aktif dapat menghambat kualitas dan kuantitas pelayanan kepada warga. Penelitian yang dilakukan oleh (Handanu, 2024) menunjukkan hasil bahwa tingkat kehadiran karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Andalan Pacific Samudra Surabaya. Tingkat kehadiran pegawai di Kecamatan Way Halim disajikan secara lebih rinci dalam tabel rekapitulasi berikut :

Tabel 1.3 Rekapitulasi Data Absensi Fingerprint berdasarkan keterlambatan Kecamatan Way Halim tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan (%)			Total Persentase
		< 15 Menit	< 30 Menit	> 30 Menit	
Jan	22	10%	35%	8%	53%
Feb	20	5%	37%	10%	52%
Mar	19	15%	35%	6%	56%
Apr	20	12%	38%	7%	57%
Mei	20	13%	32%	7%	52%
Juni	19	10%	30%	9%	49%
Juli	23	14%	34%	8%	56%
Agustus	22	13%	35%	6%	54%
Sept	21	10%	33%	6%	49%
Okt	23	12%	25%	8%	45%
Nov	21	13%	28%	7%	48%
Des	21	4%	35%	10%	49%
RATA-RATA		11%	33%	8%	52%

Sumber : Data Fingerprint Kecamatan Way Halim, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai cukup tinggi yakni total rata – rata persentase keterlambatan sebesar 52% per tahun dan persentase keterlambatan tertinggi pegawai pada bulan April sebesar 57%. Mayoritas pegawai sering datang terlambat lebih dari 15 menit sampai kurang dari 30 menit tertinggi pada bulan Februari dengan persentase sebesar 37%. Masih banyaknya pegawai yang datang terlambat berdampak secara langsung pada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat yang seharusnya sudah dapat dikerjakan sejak pukul 07.30 WIB. Selain terlambat, berikut data rekapitulasi data absensi pegawai yang pulang lebih awal sebagai berikut :

Tabel 1.4 Rekapitulasi Data Absensi Fingerprint berdasarkan Pulang Lebih Awal Kecamatan Way Halim tahun 2024

Bulan	Total Hari Kerja	Kategori waktu pulang lebih awal			Total Persentase
		< 15 Menit	< 30 Menit	> 30 Menit	
Jan	22	15%	2%	2%	19%
Feb	20	10%	3%	1%	14%
Mar	19	7%	2%	1%	10%
Apr	20	15%	1%	2%	18%
Mei	20	8%	2%	3%	13%
Juni	19	4%	3%	3%	10%
Juli	23	6%	4%	5%	15%
Agustus	22	9%	1%	1%	11%
Sept	21	7%	2%	2%	11%
Okt	23	7%	3%	2%	12%
Nov	21	12%	2%	3%	17%
Des	21	6%	5%	6%	17%
Jumlah Rata - rata		9%	3%	3%	14%

Sumber : Data Fingerprint Kec. Way Halim, 2025

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa persentase pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja tidak terlalu tinggi, dengan rata – rata persentase per tahun sebesar 14%. Rata – rata persentase pegawai yang pulang lebih awal kurang dari 15 menit sebesar 9 % dengan persentase tertinggi pada bulan januari sebesar 15%. Untuk melihat kinerja pegawai juga dilakukan pra survei terhadap 15 orang pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim dan didapatkan hasil mengenai indikator kinerja pada tabel 1.5 :

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survei tentang Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim

No	Uraian	Persentase
1	Kualitas	
	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan teliti	40 %
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar SOP yang berlaku	33,3%
2	Kuantitas	
	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan	40%
	Pegawai bersedia untuk bekerja di luar jam kerja demi mencapai target yang telah ditetapkan	26,6%
3	Pelaksanaan Tugas	
	Pegawai memahami uraian tugas yang diberikan	46,6%
	Pegawai bekerja sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki	53,3%
4	Tanggung Jawab	
	Pegawai memiliki kesadaran melaksanakan tugas dengan sungguh sungguh	60%
	Pegawai melaksanakan pekerjaan hingga selesai	53,3%

Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survei kepada Pegawai Kecamatan Way Halim, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survey kepada responden dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai masih rendah terlihat dari pegawai yang belum memiliki dan mengedepankan kualitas dan kuantitas yang disebabkan karena pegawai kurang memahami SOP yang ada, pekerjaan yang dilakukan kurang mengedepankan target, pegawai kurang memiliki kemampuan dan memahami uraian tugas serta belum memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas dengan sungguh – sungguh..

Menurut Kasmir, (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Motivasi menimbulkan keinginan dalam diri seseorang atau individu untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Motivasi mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih semangat sehingga menghasilkan pekerjaan dengan kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian (Agustina & Lestari, 2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung. Berdasarkan observasi, terdapat fenomena rendahnya motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim yang dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang bermalasan – malasan saat jam kerja, tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya, mengobrol, meninggalkan kantor selama jam kerja tanpa keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan, serta bermain game saat jam kerja.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim terlihat pegawai yang datang ke kantor terlihat kurang bersemangat Gaji yang didapat dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari mereka sehingga banyak ASN yang berhutang di Bank, mencari tambahan pendapatan diluar dengan berwirausaha dan sebagainya. Selain itu, kurangnya kesempatan promosi dalam mengembangkan karir membuat pegawai kurang termotivasi. Perlu adanya dorongan motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja guna tercapainya tujuan organisasi. Hasil Jurnal Penelitian (Budi Santoso & Hakim, 2024) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Parekraf Provinsi Lampung.

Menurut Rivai & Juavani, (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja membantu pegawai untuk bekerja dengan profesional, sesuai dengan waktu, aturan dan SOP yang ditetapkan. Kedisiplinan menjadi salah satu indikator untuk mengetahui apakah peran seorang pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam organisasi agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Salah satu indikator disiplin kerja seorang pegawai dilihat dari tingkat kehadiran dalam jam kerja. Berdasarkan observasi di Kantor Kecamatan Way Halim masih terlihat banyak pegawai yang tidak taat pada peraturan. Data finger print di Kantor Kecamatan Way Halim menunjukkan tingkat alpa, serta keterlambatan pegawai masih cukup tinggi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki sikap tanggung jawab, konsistensi, dan ketepatan dalam menjalankan tugas-tugasnya meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan serta tidak menyalahgunakan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan tugasnya, Penelitian yang dilakukan oleh (Said et al., n.d.) tahun 2022 menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang.

Selain motivasi dan disiplin kerja, pengawasan oleh pimpinan juga dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai. Menurut (Handoko, 2022) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut (Hutabarat, 2019), pengawasan juga dikenal sebagai kontrol yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai mengalami peningkatan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat dan Kasubbag Umum dan Kepegawaian, fenomena rendahnya

motivasi dan disiplin kerja pegawai menunjukkan indikasi kurang terealisasinya fungsi pengawasan yang baik. Lemahnya fungsi pengawasan dari atasan serta tidak adanya sanksi tegas baik berupa teguran maupun surat peringatan berdampak kepada para pegawai yang kurang disiplin. Penelitian oleh (Subair, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa. Semakin baik pengawasan oleh pimpinan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki *research gap* atau celah penelitian. *Research gap* tersebut digunakan untuk melengkapi kekurangan dalam penelitian terdahulu dan menjadi dasar bagi kontribusi kebaruan dalam penelitian ini. Perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya menimbulkan dorongan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan antar variabel, khususnya pengaruh motivasi, disiplin, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Hasil penelitian (Tanjung et al., 2023) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Muna & Isnowati, 2022) mendapatkan hasil bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Nadhiroh et al., n.d.) tahun 2022 juga menunjukkan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh langsung namun secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, serta *research gap* yang ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, masih terlihat adanya kesenjangan dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan pengawasan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya pembaruan dalam penelitian untuk memberikan kontribusi yang membedakan penelitian ini dari penelitian terdahulu. Merujuk pada latar belakang permasalahan dan celah penelitian yang telah diidentifikasi, maka penelitian ini berjudul "**Analisis Peran Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang ingin diperoleh jawaban dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap kinerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim?
- b. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja kinerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim?
- c. Bagaimana Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja kinerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kinerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja kinerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil pengujian teori yang dilakukan dalam penelitian ini akan menghasilkan pembuktian atau penguatan dari teori sebelumnya terhadap fakta yang terjadi dalam lapangan. Selain sebagai penguji teori yang telah ada sebelumnya, manfaat penelitian ini yaitu sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki hubungan dengan beberapa variabel dalam penelitian ini. baik itu replikasi maupun modifikasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kecamatan Way Halim

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan di Kantor Kecamatan Way Halim dan memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor tersebut.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis di bangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah ASN di Kantor Kecamatan Way Halim tahun 2025.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim tahun 2025.

3. Ruang Lingkup Waktu & Tempat

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Way Halim mulai bulan Januari – Juli 2025.

4. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ilmu pengetahuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori motivasi, disiplin, pengawasan dan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat penjabaran mengenai latar belakang permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, yang kemudian dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah. Selain itu, dijelaskan pula ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta uraian mengenai sistematika penulisan secara keseluruhan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini dijelaskan berbagai teori yang mendasari penelitian serta kajian-kajian empiris yang relevan. Uraian disusun berdasarkan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis yang mendukung penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci pendekatan dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Adapun aspek-aspek yang dibahas dalam bab ini meliputi Jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, uji persyaratan instrument, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil Uji data kuesioner untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan Analisa pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.