

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor pelayanan publik seperti bandara. Dalam dunia penerbangan, bandara tidak hanya menjadi tempat transit, tetapi juga mencerminkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh negara kepada wisatawan domestik maupun internasional. Pegawai bandara memiliki peran strategis dalam memastikan kelancaran operasional, mulai dari pelayanan terhadap penumpang hingga pengelolaan logistik (Robbins, 2016).

Bandar Udara Internasional H.A.S. Hanandjoeddin, terletak di Tanjung Pandan, Kabupaten Belitung, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, adalah pintu gerbang utama ke Pulau Belitung. Bandara ini memiliki landasan pacu sepanjang 2.500 meter, terminal domestik dan internasional, serta fasilitas navigasi modern. Setelah kembali memperoleh status internasional pada April 2025, bandara ini melayani rute domestik seperti Jakarta dan Palembang, serta internasional ke Kuala Lumpur dan Singapura. Dikelola oleh PT Angkasa Pura II, bandara ini mendukung sektor pariwisata dan investasi di Belitung, sejalan dengan pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Tanjung Kelayang. Dengan rencana pengembangan lebih lanjut, bandara ini diharapkan menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi dan pariwisata lokal. Sebagai salah satu bandara dengan potensi wisata yang besar, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang mendesak untuk memastikan pelayanan yang prima dan berdaya saing.

Kinerja pegawai diukur melalui indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama. Kuantitas menunjukkan produktivitas berdasarkan jumlah tugas yang diselesaikan, sementara kualitas mencerminkan akurasi dan profesionalisme. Kemandirian mengindikasikan kemampuan bekerja tanpa pengawasan, sedangkan inisiatif mencakup tindakan proaktif dan solusi inovatif. Adaptabilitas mengukur fleksibilitas terhadap perubahan, dan kerja sama menilai efektivitas kolaborasi tim. Evaluasi indikator ini memberikan gambaran objektif tentang kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi (Tjiptono, 2020).

Permasalahan kinerja pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin berdasarkan hasil pra survey dapat diukur melalui beberapa indikator yang relevan, yaitu kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*), dan kerjasama (*cooperation*), yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin

Indikator Kinerja	Target	Pencapaian	Persentase (%)
Kuantitas Pekerjaan	90	72	80,00
Kualitas Pekerjaan	90	68	75,56
Kemandirian	85	62	72,94
Inisiatif	88	60	68,18
Adaptabilitas	85	58	68,24
Kerjasama	92	66	71,74

Sumber: Hasil Pra Survey Bandara H.A.S. Hanandjoeddin (2025).

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden, kinerja pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin masih berada di bawah target pada seluruh indikator yang diukur. Kuantitas pekerjaan menunjukkan pencapaian tertinggi yaitu 80%, namun tetap belum memenuhi target 90%. Kualitas pekerjaan (75,56%), kemandirian (72,94%), kerjasama (71,74%), inisiatif (68,18%), dan adaptabilitas (68,24%) juga masih jauh dari standar yang ditetapkan. Rendahnya nilai pada indikator inisiatif dan adaptabilitas mengindikasikan bahwa pegawai kurang proaktif dalam menghadapi perubahan maupun dalam mengambil tindakan tanpa arahan langsung, sedangkan kualitas pekerjaan yang belum optimal menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi dan pengawasan. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan pembinaan, pelatihan, serta evaluasi kinerja agar seluruh indikator dapat mencapai target yang diharapkan.

Tantangan yang dihadapi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai sering kali muncul dari berbagai faktor, seperti tingkat kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Ketiga faktor ini memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan memengaruhi kinerja pegawai (Mangkunegara, 2015).

Kompetensi, yang mencakup kemampuan teknis dan non-teknis pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kompetensi teknis meliputi keahlian spesifik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti penggunaan perangkat atau prosedur tertentu, sementara kompetensi non-teknis mencakup kemampuan komunikasi, manajemen waktu, kerja sama tim,

serta keterampilan berpikir kritis. Faktor ini menjadi kunci dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan, serta berkontribusi langsung terhadap tingkat kepuasan pelanggan dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Spencer & Spencer (2013), kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk mencapai target organisasi secara efektif dengan mengoptimalkan kemampuan teknis dan non-teknis yang relevan dengan tugas mereka. Kompetensi ini tidak hanya mencakup keterampilan khusus yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencakup atribut pribadi seperti sikap proaktif, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan interpersonal. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang memadai, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, membuat keputusan yang tepat, serta menghadapi tantangan operasional dengan solusi yang inovatif, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusdiana dan Syamsudin (2023) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berperan sebagai faktor pendukung, tetapi menjadi determinan utama dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan organisasi yang semakin kompleks. Sedangkan penelitian Salsabilla et al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi ternyata memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau sikap profesional saja tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja, seperti motivasi, lingkungan kerja, dukungan manajerial, atau sistem penghargaan yang diterapkan oleh organisasi, sehingga kompetensi pegawai perlu dikombinasikan dengan strategi manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar dapat benar-benar meningkatkan kinerja secara optimal.

Hasil pra-survei peneliti terhadap kompetensi Pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin, dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Kompetensi Pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin

Indikator Kompetensi	Target	Pencapaian	Persentase (%)
Pengetahuan	90	72	80,00

Pemahaman	90	70	77,78
Kemampuan	85	65	76,47
Nilai	85	60	70,59
Sikap	88	62	70,45
Minat	90	72	80,00

Sumber: Hasil Pra-Survei di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin (2025).

Hasil pengukuran pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi pegawai masih berada di bawah target yang ditetapkan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk indikator yang relatif lebih tinggi (sekitar 78–80%), sedangkan adaptabilitas dan pengambilan keputusan menjadi indikator terendah (sekitar 70%), mengindikasikan pegawai mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengambil keputusan yang efektif. Secara keseluruhan, data ini menegaskan perlunya peningkatan kompetensi agar kinerja pegawai dapat optimal.

Faktor selanjutnya adalah budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang dianut oleh organisasi, yang membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Cameron & Quinn (2019), budaya organisasi yang mendukung dan inovatif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena lingkungan yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan eksperimen memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif, menemukan solusi baru, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Budaya semacam ini tidak hanya memfasilitasi pengembangan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai, sehingga secara keseluruhan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal dan berkelanjutan. Budaya semacam ini mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal, merasa dihargai, dan lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Djatmiko, Harsono dan Natsir (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Sugiyono dan Rahajeng (2022) pada penelitiannya menyatakan budaya organisasi ditemukan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, budaya organisasi tidak selalu berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti terkait budaya organisasi pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin, informasi tersebut disajikan secara rinci dalam Tabel 1.3 berikut ini untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan terstruktur mengenai temuan awal penelitian.

Tabel 1.3
Data Budaya Organisasi Pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin

Indikator Budaya Organisasi	Target	Pencapaian	Persentase (%)
Inovasi dan Pengambilan Risiko	90	60	66,67
Perhatian terhadap Detail	85	70	82,35
Orientasi Hasil	88	65	73,86
Orientasi Orang	85	62	72,94
Kerja Sama Tim	90	68	75,56
Agresivitas	80	50	62,50
Stabilitas	85	55	64,71

Sumber: Hasil Pra-Survei di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin (2025).

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa budaya organisasi pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin masih menghadapi banyak kendala. Indikator inovasi dan pengambilan risiko (66,67%), agresivitas (62,50%), dan stabilitas (64,71%) menunjukkan pencapaian terendah, menandakan pegawai kurang berani mencoba hal baru, kurang proaktif dalam menghadapi tantangan, serta belum sepenuhnya konsisten dan stabil dalam menjalankan tugas. Sementara itu, orientasi hasil, orientasi orang, dan kerja sama tim masih di bawah target namun relatif lebih baik (sekitar 72–76%). Secara keseluruhan, budaya organisasi yang belum optimal ini dapat membatasi potensi pegawai dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja yang melibatkan kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan serta menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2015), pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Disiplin kerja ini mencakup kedisiplinan dalam waktu, kualitas kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang ada di organisasi. Pegawai yang disiplin tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetapi juga memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Permana dan Rachmawati (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin seorang pegawai, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur,

dan konsistensi dalam menjalankan tugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menekankan pentingnya penerapan aturan dan tata tertib kerja, serta pengawasan yang efektif, karena disiplin bukan hanya mencerminkan tanggung jawab individu, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas, koordinasi tim, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, efisien, dan mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Hasil pra-survei peneliti terhadap disiplin kerja pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin, dapat dijelaskan pada Tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.4
Data Disiplin Kerja Pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin

Indikator Disiplin Kerja	Target	Pencapaian	Persentase (%)
Kehadiran dan Ketepatan Waktu	90	68	75,56
Kepatuhan terhadap Aturan Organisasi	88	64	72,73
Efisiensi Pemanfaatan Waktu	85	60	70,59
Konsistensi Kinerja	90	62	68,89
Tanggung Jawab	85	65	76,47

Sumber: Hasil Pra-Survei di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin (2025).

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin masih belum optimal, dengan sebagian besar indikator pencapaian berada di bawah target yang ditetapkan. Kehadiran dan ketepatan waktu (75,56%) serta tanggung jawab (76,47%) termasuk indikator yang relatif lebih baik, namun konsistensi kinerja (68,89%) dan efisiensi pemanfaatan waktu (70,59%) menunjukkan adanya kelemahan dalam menjaga ritme kerja yang stabil dan pemanfaatan waktu secara efektif. Kepatuhan terhadap aturan organisasi (72,73%) juga masih perlu ditingkatkan agar pegawai dapat menjalankan prosedur dengan konsisten dan sesuai standar. Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan perlunya penguatan disiplin melalui pengawasan, pembinaan, serta penerapan sistem reward dan punishment yang jelas agar kinerja pegawai meningkat secara menyeluruh.

Kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang didukung oleh penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Anderson (2019) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Kemampuan untuk memahami tugas dengan baik, mengaplikasikan pengetahuan yang relevan, serta kemampuan dalam

mengambil keputusan yang tepat, membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi dan lebih cepat. Selain itu, kompetensi yang baik juga berdampak positif pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi, mempercepat proses inovasi, dan meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian, seperti oleh Siregar (2023), Hasibuan *et al.* (2024), dan Syiradjuddin *et al.* (2023), menemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan disiplin kerja sering menjadi faktor dominan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Salsabilla *et al.* (2023), Dwifitri *et al.* (2021), dan Alvani (2023), yang menemukan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa faktor lain, seperti semangat kerja atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, lebih menentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual, bergantung pada lingkungan kerja, struktur organisasi, dan karakteristik pegawai.

Berdasarkan uraian masalah di atas latar belakang dan *gap research* di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin.**

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin?
4. Apakah kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Objek ruang lingkup subbjek penelitian ini adalah pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan peningkatan kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat atau lokasi penelitian ini Bandara H.A.S. Hanandjoeddin Kepulauan Bangka Belitung. Bandara H.A.S. Hanandjoeddin terletak di Jalan Jenderal Sudirman Km 15, Desa Buluh Tumbang, Kecamatan Tanjung Pandan, Kabupaten Belitung, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

No	Waktu Kegiatan	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul					
2	Penyusunan <i>draft</i> proposal					
3	Penulusuran literatur dan identifikasi masalah serta penyusunan landasan teori dan metodologi					
4	Pembahasan dan diskusi <i>draft</i> proposal dengan pembimbing					
5	Seminar Proposal					
6	Penyusunan kuesioner (Instrumen Penelitian)					
7	Pendistribusian kuesioner dan pengambilan Data					
8	Pengolahan data dan analisis data					
9	Penyusunan draft tesis					
10	Ujian Tesis					

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen yang lebih banyak berbicara tentang pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai dan karakteristik demografi mengenai usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi peningkatan kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi peningkatan kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja peningkatan kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Bandara H.A.S. Hanandjoeddin

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Teori Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat memperkaya perspektif teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik di sektor jasa maupun di industri penerbangan.

2. Pengujian Model Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menguji dan memperdalam model teoritis yang ada mengenai hubungan antara kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang mendukung atau menentang teori-teori yang ada, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen dan psikologi industri.

3. Kontribusi terhadap Literasi Akademik

Penelitian ini akan menambah literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks bandara atau sektor pelayanan publik. Peneliti dan akademisi lainnya dapat menggunakan temuan dari penelitian ini sebagai dasar untuk studi lebih lanjut atau referensi dalam penelitian yang lebih mendalam.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Peningkatan Kinerja Pegawai di Bandara H.A.S. Hanandjoeddin

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Bandara H.A.S. Hanandjoeddin dalam mengelola pegawai mereka. Misalnya, jika

kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka manajemen dapat lebih fokus pada pelatihan peningkatan kompetensi, penguatan budaya organisasi yang positif, dan penerapan kebijakan disiplin yang lebih efektif.

2. Penyusunan Kebijakan Sumber Daya Manusia yang Efektif

Berdasarkan hasil penelitian, pihak manajemen dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dalam merekrut, melatih, dan mempertahankan pegawai yang kompeten, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini juga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan di bandara.

3. Optimalisasi Budaya Organisasi

Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengetahui pengaruh budaya organisasi yang kondusif terhadap produktivitas, pihak manajemen dapat lebih berfokus pada pembentukan nilai dan norma yang memperkuat kerjasama, komunikasi, dan motivasi pegawai.

4. Meningkatkan Disiplin Kerja untuk Produktivitas

Hasil penelitian dapat digunakan untuk merancang program-program yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas tinggi. Ini bisa mencakup penegakan prosedur yang lebih ketat atau pengembangan sistem penghargaan dan sanksi yang mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang Lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tesis.

BAB II: LANDASAN TEORI

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum, hasil penelitian serta pembahasan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN