

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah sistem mempunyai sejumlah fungsi yang saling terkait, yaitu meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia. Adapun yang menjadi obyek bahasan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan fungsi pengembangan sumber daya manusia, yaitu tentang penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan bagian dari kegiatan manajemen sumber daya manusia yang mengamati peningkatan dari diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat T. Hani Handoko (1998:135) yang mengemukakan “Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Sedangkan Leon C. Menggison (1981:310) dalam Mangkunegara (2006:10) mengemukakan pengertian penilaian kinerja bahwa “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Menurut Sedarmayanti (2007:275) langkah dalam proses penilaian kinerja yaitu :

- 1) Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja. Contoh: mempromosikan pegawai, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah pegawai.
- 2) Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan (analisis jabatan). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan /melengkapi informasi hasil analisis jabatan.
- 3) Memeriksa tugas yang dijalankan. Tahap ini, penilai memeriksa tugas yang dilaksanakan oleh tiap pegawai, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan.
- 4) Menilai kinerja. Setelah memeriksa tugas, penilai memberi nilai untuk tiap unsur jabatan yang diperiksa/diamati.
- 5) Membicarakan hasil penilaian dengan pegawai. Tahap akhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada pegawai yang dinilai. Pegawai yang dinilai dapat mengklarifikasi hasil penilaian dan bila perlu, bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

Kegiatan penilaian kinerja tersebut dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Selain itu juga, penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja memiliki dua tujuan yang berorientasi pada individu dan organisasi. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi terhadap individu yaitu untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku kerja pegawai dan sejauh mana pencapaian kerja pegawai. Sedangkan tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada organisasi bahwa penilaian kinerja tersebut menjadi dasar untuk membedakan pegawai yang efektif dan tidak efektif. Secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja adalah sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi, demosi, terminasi dan kompensasi serta untuk mengoreksi perilaku pegawai, jika hasil penilaian perilaku pegawai

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan maka pimpinan berkewajiban mendisiplinkan pegawai dengan memberikan bimbingan serta arahan. Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses daripada sebagai sebuah produk akhir. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja dilaksanakan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas pegawai. Kinerja pegawai dikatakan baik atau tidak terlihat dari produktivitas dalam bekerja, kehadiran dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta kemandirian pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa diawasi oleh atasan. Jika hal-hal tersebut dilaksanakan oleh pegawai maka pegawai tersebut bisa dikatakan disiplin.

Hal ini sependapat dengan apa yang dikemukakan oleh Mulia Nasution (2000:91) menyatakan bahwa:

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui perilaku dan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai. Perilaku pegawai dapat dicerminkan oleh kehadiran, pengetahuan tentang pekerjaan, komunikasi yang dibina pegawai, kepemimpinan, kemampuan membuat pengawasan, membuat perencanaan, serta melaksanakan pembinaan. Sedangkan hasil yang dicapai seorang pegawai dapat dinilai dari kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:262) secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja adalah sebagai dasar pengambilan keputusan untuk:

- 1) Mempromosikan pekerjaan yang berprestasi.
- 2) “Menindak” pekerjaan yang kurang/tidak berprestasi.
- 3) Melatih, memutasikan/mendisiplinkan pekerja.
- 4) Memberi/menunda kenaikan imbalan/jasa.
- 5) Berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem penghargaan dan pemberian hukuman.

Menurut pendapat diatas, penilaian kinerja pada umumnya dapat dikatakan mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Barat

dapat terlihat dari kegunaan penilaian kinerja salah satunya yaitu untuk mendisiplinkan pegawai. Setiap pegawai yang dinilai akan mengetahui kemampuannya melalui hasil penilaian misalnya dalam hal ketaatan dan kepatuhan kurang/cukup/baik. Dengan mengetahui kekurangannya berarti pegawai dapat memperbaiki untuk waktu yang akan datang. Hasil penilaian kinerja menjadi bahan evaluasi pimpinan terhadap pegawai untuk memberikan pengarahannya agar kedisiplinan pegawai dapat meningkat sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan atau sikap taat dan patuh para pegawai terhadap aturan-aturan kerja yang ada dalam organisasi itu sendiri. Dalam hal ini berarti pegawai harus taat dan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Rivai (2009:153) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah:

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 untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Tidak ada tindakan disiplin yang dibuat tanpa adanya hukuman bagi pegawai yang telah melanggar aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Henry Simamora (2003:236) yaitu bahwa “Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan”. Itulah sebabnya dalam setiap lembaga atau organisasi terdapat

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

sanksi-sanksi yang telah ditetapkan sebagai peringatan terhadap para pegawai yang melanggar standar-standar yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.

Pernyataan diatas sesuai dengan definisi dari disiplin kerja itu sendiri yang dikemukakan oleh Simamora (2006:141) mengemukakan pandangannya mengenai pengertian disiplin kerja yaitu “Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.”

Pembentukan disiplin kerja merupakan hal yang mutlak bagi setiap pegawai, karena akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih tingginya absensi pegawai, adanya kemangkiran dan adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat sangat dibutuhkan untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan serta sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar diperlukan pembinaan untuk Pegawai Negeri Sipil. Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan digunakan untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar. Peraturan tersebut berlaku untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil, termasuk pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan kajian empirik dilapangan, didapat data di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dari bagian Kepegawaian sebagai bagian yang mengelola seluruh staff dalam organisasi, didapat temuan-temuan yang mengidentifikasi disiplin kerja pegawai yaitu dilihat dari tingkat absensi oleh lembaga. Hal ini dapat dilihat dari data tabel berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai
Bulan Januari 2013 – Juni 2013

Bulan	Tingkat Absensi			Jumlah
	Cuti	Izin	Sakit	
Januari	2	1	4	7
Februari	0	3	2	5
Maret	3	0	3	6
April	1	1	2	4
Mei	1	3	3	7
Juni	2	1	3	6

Sumber : Bagian Kepegawaian, 2013

Ditinjau dari data diatas, tingkat ketidakhadiran pegawai relative kecil, yang artinya kehadiran pegawai di kantor untuk bekerja tinggi dan stabil, sehingga hal tersebut dapat menggambarkan jam kerja yang digunakan oleh pegawai dengan baik. Informasi diatas dapat mencerminkan mengenai tingkat disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis saat Program Latihan Profesi (Februari - Juni 2013) adanya pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner seperti:

- 1) Merokok didalam ruangan
- 2) Jam kerja tidak sesuai aturan
- 3) Pekerjaan tidak selesai tepat waktu
- 4) Lalai mengikuti apel pagi

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Sistem disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat belum sepenuhnya optimal terutama dalam hal kehadiran. Sistem ini masih manual, yaitu sebelum masuk kantor pegawai diharuskan menandatangani daftar hadir yang akan ditarik segera setelah jam masuk kantor lewat. Sistem ini memiliki kelemahan, yaitu adanya pegawai yang datang terlambat menitip tanda tangan kehadiran kepada teman yang sudah datang terlebih dahulu atau pegawai datang pagi hari untuk memenuhi daftar hadir kemudian meninggalkan kantor dan kembali setelah menjelang kepulangan kantor. Secara administratif, disiplin pegawai hadir ke kantor namun kenyataannya pegawai tersebut tidak masuk kerja. Kehadiran yang tidak sesuai aturan ini akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Kehadiran yang buruk dapat menimbulkan kinerja yang tidak optimal. Sistem penilaian kinerja yang diterapkan di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih menggunakan satu penilaian kinerja, yaitu penilaian DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

Penilaian DP3 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Hasil penilaian DP3 dapat dikatakan hampir selalu mengalami peningkatan atau minimal stabil dari nilai DP3 sebelumnya. Nilai yang stabil dan meningkat ini menjadi dasar penentuan penilaian prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Jika nilai DP3 meningkat maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga seharusnya meningkat, tetapi seringkali tidak berjalan demikian. Hasil penilaian DP3 yang bagus tidak selalu mengindikasikan kinerja yang bagus. Hal ini dikarenakan penilaian DP3 tidak akan pernah mengalami penurunan walaupun kinerja pegawai yang bersangkutan buruk karena nilai DP3 yang meningkat merupakan suatu keharusan demi menunjang pengembangan karir dan kenaikan gaji berkala.

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada tanggal 19 Agustus 2013 bahwa masalah utama yang dihadapi penilaian DP3 adalah tidak adanya standar kinerja yang terukur sehingga menyebabkan penilaian kinerja menjadi tidak valid dan tidak *reliable* serta penuh *hallo effect*, *leniency tendency*, *strictness tendency* dan *average tendency*. Penilaian ini didasarkan pada hubungan yang baik antara penilai dan ternilai sehingga menghasilkan penilaian yang cenderung subyektif. Nilai DP3 yang selalu meningkat ini mengakibatkan adanya beberapa Pegawai Negeri Sipil yang mengesampingkan disiplin dalam pelaksanaan kerja, karena walaupun pegawai kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, nilai DP3 yang diperoleh akan tetap meningkat atau minimal stabil. Sistem penilaian DP3 ini memiliki delapan unsur yang menjadi indikator penilaian. Unsur tersebut adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Kedelapan unsur ini masih bersifat abstrak kualitatif dan tidak memiliki tolak ukur sehingga penilai harus menentukan sendiri karakteristik-karakteristik untuk tiap unsur DP3 sehingga menyebabkan penilaian kinerja bersifat subyektif. Oleh karena itu, untuk mengidentifikasi penilaian kinerja DP3 memiliki pengaruh atau tidak terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil diperlukan adanya penelitian agar memperoleh hasil dan kesimpulan yang lebih relevan dan dapat dipercaya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai keterkaitan antara penilaian kinerja dengan disiplin kerja pegawai, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Agar hasil penelitian ini tidak terjadi salah tafsir dan supaya lebih jelas sehingga tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka peneliti mengemukakan batasan masalah yang menjadi ruang lingkup penelitian sehingga penelitian ini mendapatkan gambaran yang jelas. Adapun batasan masalah yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

a. Batasan konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai penilaian kinerja dan disiplin kerja pegawai.

b. Batasan kontekstual

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Sedangkan objek penelitian ini adalah pihak yang diteliti, yaitu pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan jumlah populasi sebanyak 41 orang dan sampel yang ditentukan adalah seluruh pegawai PNS di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pemokus dan pembatasan masalah yang akan dikaji dan dibahas lebih lanjut, sehingga memiliki kejelasan. Rumusan masalah ini biasanya diwujudkan dalam bentuk pertanyaan penelitian. Adapun beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

3. Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran atau harapan yang akan dicapai dengan penyelenggaraan penelitian ini. Dengan kata lain bahwa tujuan penelitian merupakan arah yang akan dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya. Adapun tujuan penelitian yang diharapkan terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus. Secara lebih jelasnya tujuan-tujuan tersebut dapat penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan secara khusus yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui penilaian kinerja di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pegawai di bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

D. Metode Penelitian

Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi pada masa sekarang. Hal ini, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sudjana dan Ibrahim (2001: 64) mengenai penelitian deskriptif ini yaitu :

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian, yang terjadi pada saat sekarang. Dengan perkataan lain, bahwa penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan.

Dengan demikian yang disebut dengan metode deskriptif adalah suatu cara dalam penelitian yang berusaha menggambarkan dan berusaha memecahkan permasalahan mengenai berbagai peristiwa yang sedang terjadi sekarang ini. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan untuk mengkaji permasalahan aktual yang terjadi pada masa sekarang, yaitu pengaruh penilaian kinerja terhadap disiplin kerja pegawai di bidang Pendidikan dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

E. Manfaat / Signifikansi Penelitian

1. Segi Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan, yaitu dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam sistem penilaian kinerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Segi Operasional

a. Bagi pihak lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai

dilapangan mengenai pengaruh penilaian kinerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan peningkatan pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami penilaian kinerja dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4403/UN40/DT/2012 yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2012” Sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, Pendahuluan peneliti sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang didalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi Perumusan dan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat atau Signifikansi Penelitian dan Struktur Organisasi Penelitian.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Dalam bab ini berisi tentang Landasan teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

Bab III menguraikan mengenai Metode Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sample Penelitian, Desain dan Justifikasi Penelitian, Metode Penelitian dan Justifikasi Penggunaan

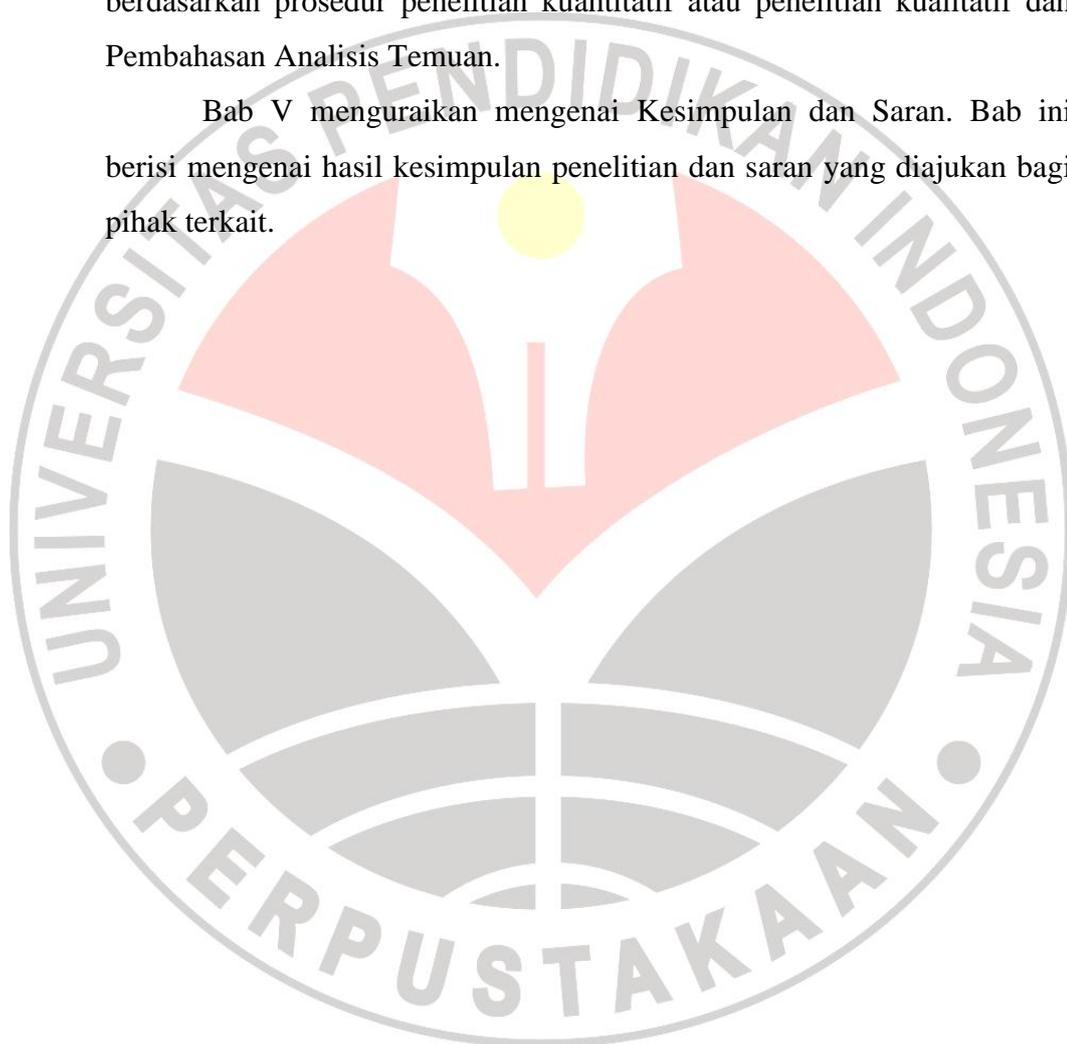
Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Metode, Definisi Operasional, Instrument Penelitian, Proses Pengembangan Instrument Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data.

Bab IV menguraikan Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif dan Pembahasan Analisis Temuan.

Bab V menguraikan mengenai Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan penelitian dan saran yang diajukan bagi pihak terkait.



Susan Aprianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Dasar Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu