

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi berbagai tantangan kemajuan dan perubahan, baik dalam bidang ilmu pengetahuan dan sumberdaya manusia, kualitas manusia secara individu dan kelompok harus lebih ditingkatkan. Tidak hanya menunggu terhadap semua kemajuan dan perubahan tersebut tetapi juga menjemput bahwa hal tersebut merupakan asset baru bagi peningkatan dan perbaikan organisasi, bahkan secara idealnya menciptakan sendiri penemuan-penemuan yang mengarah terhadap peningkatan organisasi.

Organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang melakukan aktivitas serta mempunyai tujuan bersama. Sebagaimana yang dikatakan oleh Oteng Sutisna (1989 : 15) bahwa :

Organisasi adalah suatu wadah yang terbentuk sebagai tempat berkumpulnya orang-orang untuk melakukan kerjasama berdasarkan pembagian tugas masing-masing dan peraturan yang ditetapkan sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menciptakan suatu organisasi yang kondusif yang dapat mencapai tujuan organisasi salah satunya yaitu, di dukung dengan adanya manajemen sumberdaya manusia.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dalam suatu organisasi dan merupakan terwujudnya tujuan adalah kedisiplinan, karena tanpa adanya kedisiplinan sulit mewujudkan tujuan secara maksimal. Seperti dikemukakan oleh Malayu S. P Hasibuan (1997 : 213) bahwa “ Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya .” Dengan demikian salah satu sarana dalam mewujudkan tujuan organisasi adalah dengan adanya disiplin pegawai dimana setiap pegawai memiliki sikap mental untuk mematuhi dan mentaati setiap aturan dan ketentuan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan pendapat Muchdarsyah (1947 : 145), bahwa :

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam melaksanakan pekerjaan secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Muchdarsyah Sinungan, (2005 : 145) bahwa :

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 menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendorong produktivitas kerjanya.

Produktivitas yang dimaksud di sini sebagaimana pendapat Mulyono (1993:5)

bahwa :

Produktivitas adalah sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produktivitas di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya yang ada secara efisien untuk menghasilkan luaran. Konsepsi ini bersifat kontekstual sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi baik pada suatu organisasi, industri ataupun pada perekonomian.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan disiplin kerja pegawai agar dapat bertanggung jawab dan melaksanakan peraturan yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor disiplin kerja dan yang tinggi sangat berperan.

Hal ini sejalan dengan sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Di dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa, dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan Nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih,

bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pernyataan di atas sesuai dengan definisi dari disiplin kerja itu sendiri yang dikemukakan oleh Bedjo Siswanto (1989:278) mengemukakan pandangannya mengenai pengertian disiplin kerja yaitu :

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun lisan serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Nilai dan norma yang diterapkan dengan tepat dalam suatu organisasi salah satunya akan membuat para pegawai tidak terbebani dengan aturan yang dibuat lembaga tersebut yang pada akhirnya hak-hak pegawai akan merasa terlindungi dan para pegawai pun akan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Jika pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan berkualitas dari sebelumnya.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh para pegawai adalah rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai. Rendahnya Kinerja baik individu maupun kelompok akan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja organisasi dan hal tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan pegawai, kecakapan, disiplin, hasil kerja yang optimal dan motivasi.

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 yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Tidak ada tindakan disiplin yang dibuat tanpa adanya hukuman bagi pegawai yang 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 organisasi atau lembaga terdapat sanksi-sanksi yang diterapkan sebagai peringatan kepada pegawai sebagai peringatan kepada para pegawai yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.

Adanya nilai dan norma yang diterapkan dalam suatu organisasi salah satunya akan membuat para pegawai tidak terbebani dengan aturan yang dibuat oleh lembaga tersebut yang pada akhirnya hak-hak pegawai akan merasa terlindungi dan para pegawai pun akan melaksanakan kewajibannya dengan baik. Jika pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan berkualitas dan lebih baik dari sebelumnya.

Oleh sebab itu pembentukan disiplin kerja merupakan hal yang mutlak dan harus ditanamkan bagi setiap pegawai, karena akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung adalah satu lembaga teknis daerah lingkungan Pemerintahan Kota Bandung, melalui penyempurnaan organisasi oleh provinsi Jawa Barat. Maka Lembaga Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah menjadi Badan Perancang Pembangunan Kota Bandung, yang mempunyai visi “ Terwujudnya BAPPEDA sebagai Lembaga Perencanaan Pembangunan Yang Kredibel Dalam Memantapkan Kota Bandung Menjadi Kota Jasa Bermartabat “.

Sebagai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah di Kota Bandung tentunya terdapat banyak aspek masalah yang dapat mempengaruhi terwujudnya Pembangunan Daerah Kota Bandung, salah satunya aspek sumberdaya manusia mengingat pentingnya aspek tersebut, maka dari itu sumberdaya manusia harus lebih ditingkatkan, aspek yang mendukung peningkatan sumberdaya manusia salah satunya adalah Disiplin Kerja pegawai.

Pada dasarnya pembentukan disiplin kerja yang telah dibuat dan dirancang sedemikian rupa, namun pada kenyataannya berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui proses observasi terdapat masalah yang dikarenakan oleh disiplin kerja Pegawai, dan pada kenyataannya masih banyak pegawai yang kurang mempunyai kedisiplinan yang tinggi, dapat terlihat seperti masih banyaknya pegawai yang mangkir dari pekerjaannya sehingga tingkat absensinya tinggi, terdapat pegawai yang cenderung mengabaikan tanggung jawab tugasnya, dan masih banyak terdapat pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak patuh terhadap waktu yang telah ditentukan. Namun, semua itu kembali kepada pribadi pegawai sendiri yaitu

kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya kedisiplinan. Apabila disiplin kerja pegawai kurang ditingkatkan maka produktivitas pegawai secara otomatis akan ikut terpengaruh dan tujuan BAPPEDA sendiri tidak akan dapat terwujud dan terpenuhi sebagaimana yang telah dirancang sedemikian rupa.

Berdasarkan masalah di atas, penulis terdorong untuk mengkaji “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung “.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan hal yang penting dalam sebuah penelitian ini tidak keluar dari materi yang akan di bahas dalam penelitian ini. Mohammad ali (1987:36) mengemukakan bahwa : “ Rumusan masalah pada hakekatnya adalah generalisasi deskripsi ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan analisis variabel yang tercakup di dalamnya “.

Agar permasalahan lebih terarah dan terfokus maka masalah penelitian dibatasi hanya pada bidang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas kerja di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Secara lebih rinci permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai Disiplin Kerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung ?
2. Bagaimana gambaran mengenai Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan di atas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian di bagi menjadi dua bagian yaitu Tujuan Umum dan Tujuan Khusus.

#### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran umum dan mengetahui lebih jelas mengenai “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung “.

#### **2. Tujuan Khusus**

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



1. Untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai Disiplin pegawai di lingkungan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai produktivitas kerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
3. Untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai seberapa besar keterkaitan antara Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di lingkungan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan masukan-masukan yang sangat berarti untuk menjawab mengapa Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai sangat penting untuk diteliti.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan selanjutnya penulis beranggapan bahwa masalah ini penting untuk diteliti karena :

##### **1. Segi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam disiplin ilmu Administrasi pendidikan, khususnya dalam kajian bidang manajemen sumberdaya Manusia, dari kata manajemen sumberdaya manusia tersebut berakar menjadi sub-sub pokok bahasan atau ilmu pengetahuan yang ada

sekarang, salah satunya berkenaan dengan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja.

## **2. Praktis**

Dapat menjadikan masukan untuk lembaga dan peneliti dalam meningkatkan peran Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja sehingga keberadaanya memberikan pengaruh kearah peningkatan Kualitas Kinerja Lembaga. Sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kualitas, dan peningkatan disiplin kerja para pegawai di lingkungan tersebut.

### **E. Anggapan Dasar**

Anggapan dasar adalah satu titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan oleh peneliti. Dalam arti suatu asumsi yang diyakini oleh peneliti, sehingga tidak perlu di uji kembali.

Sesuai yang dengan pernyataan Winarno Surakhmad (1996 : 60) bahwa :

“ Anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya di terima oleh penyidik “ .

Berdasarkan pernyataan tersebut maka yang menjadi anggapan dasar pada penelitian ini yaitu :

1. Disiplin kerja adalah pada pola tingkah laku menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun lisan serta sanggup menjalankan dan tidak menolak mendapat sangsi atau hukuman apabila telah melanggar tugas atau pun wewenang yang diberikan padanya. (Bedjo siswanto, 1989 : 278)

2. Produktivitas kerja adalah perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk hasil kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu. (Sedarmayanti, 2001:60)
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja adalah sebagai manusia yang sukses yaitu, manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja, maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif. (Sinungan, 2005 : 146)

#### **F. Hipotesis**

Hipotesis di artikan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah yang perlu di uji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat soegiyono (1999:39) mengatakan bahwa “ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian “.

Berdasarkan Hipotesis di atas penelitian ini mempelajari 2 variabel, Variabel pertama adalah variabel bebas (Disiplin Kerja) yang diberi simbol “ X “, Variabel kedua adalah variabel terikat (Produktivitas Kerja) yang diberi simbol “ Y. “ Berdasarkan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut “ Terdapat pengaruh yang

signifikan antara Disiplin Kerja Pegawai (X) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) di Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Adapun Variabel dari Hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1

**Keterangan :**

1. **Disiplin Kerja : Variabel (X)**
2. **Produktifitas kerja : Variabel (Y)**

→ **Garis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai**

Sedangkan Indikator-indikator yang menggambarkan kedua variabel tersebut adalah :

**1. Variabel X (Disiplin Kerja)**

**1) Mampu Mengelola Waktu**

Yaitu menata diri dalam memanfaatkan waktu sebaik baiknya, pegawai yang mempunyai kemampuan dalam menata waktunya akan senantiasa berusaha melaksanakan kewajiban sepanjang hari, melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya, menangani tugas tanpa menanggukhan, beraktivitas berdasarkan skala prioritas waktu luang secara efisien dan membuat rencana kerja.

## **2) Bekerja Dengan Penuh Kreatif dan Inisiatif**

Kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari yang tidak ada menjadi ada, sedangkan inisiatif adalah daya inspirasi yang ada dalam diri seseorang karyawan yang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif dan mempunyai hasrat untuk mengubah hal-hal disekelilingnya menjadi lebih baik, mempunyai kontribusi positif dalam lembaga, siap mencoba hal yang baru dan melaksanakannya serta bersikap terbuka dan tanggap terhadap segala sesuatu.

## **3) Komitmen, Loyal, dan Tanggung Jawab**

Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan menunjukkan komitmen dan loyalitas kepada lembaga tempat dimana dia bekerja, tanggung jawab yang di embank selalu dipegang dengan erat guna menjaga kepercayaan pimpinan. Secara sukarela, pegawai yang komit, loyal dan bertanggung jawab akan senang dan suka rela tunduk pada peraturan, menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi, mempunyai tanggung jawa tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berkeinginan menanggung resiko terhadap hasil pekerjaan dan berusaha memecahkan permasalahan.

## **4) Bertingkah Laku Sopan**

Tingkah laku sopan adalah sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga dalam bergaul, ia mempunyai kebiasaan mengucapkan salam, menyapa, dan selalu santun dalam bekerja. Selain itu

pegawai yang sopan akan selalu merasa segan kepada pimpinan, menghormatinya, dan patuh akan perintahnya.

#### **5) Bekerja Dengan Jujur dan Penuh Semangat**

Jujur dalam bekerja merupakan salah satu ciri kredibilitas seseorang karyawan, sehingga ia bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat tinggi dalam bekerja.

#### **6) Kuat dan Teguh Hati**

Karyawan yang disiplin mempunyai jiwa yang kuat dan hati yang teguh. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, ia mempunyai tekad yang kuat, tidak pernah mengeluh dan menjadi beban bagi karyawan yang lain dan teguh hati dalam bekerja.

#### **7) Mengarahkan Segala Kemampuan**

Karyawan yang disiplin senantiasa taat pada peraturan yang ada. Dengan kesadaran sendiri, ia berusaha mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin dalam wujud penyelesaian pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Dan dalam mencapai prestasi kerja, ia bersaing secara positif dengan karyawan lainnya.

## **2. Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

### **1) Memiliki Standar Kualitas Yang Baik.**

Untuk melaksanakan standar kualitas seorang karyawan dituntut untuk memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas, menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi kerja serta membuat prosedur dan spesifikasi pekerjaan.

### **2) Memiliki Motivasi Kerja Yang Tinggi**

Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, dia dapat memotivasi diri sendiri, tekun dalam bekerja, bekerja efektif dengan atau tanpa pengawasan, berorientasi pada tujuan dan menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.

### **3) Kualitas Hasil Kerja**

Kualitas hasil kerja pegawai ditunjukkan dalam kreativitas dan inovasinya dalam menyelesaikan pekerjaan, dia selalu mengutamakan efektifitas dan efisiensi terhadap beban kerja yang diberikan dan dapat mencapai kepuasan kerja.

### **4) Tindakanya Produktif**

Karyawan yang tindakanya produktif akan selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik. Dalam proses kerja, dia memiliki rasa percaya diri yang tinggi, mempunyai rasa cinta terhadap pekerjaan, dan dapat mengikuti aturan pimpinan dengan benar.

### **5) Peningkatan Hasil Kerja**

Salah satu ciri dasar seorang karyawan yang produktif adalah adanya peningkatan hasil kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan dalam perbaikan kerja terus menerus, cermat dan konsisten terhadap pekerjaan, meningkatkan kemampuan diri serta memiliki catatan prestasi yang baik di lembaga tempat di bekerja.

### **6) Memiliki Kemampuan Dalam Bergaul Secara Efektif**

Kemampuan bergaul secara efektif karyawan sangat dibutuhkan dalam setiap proses kerja. Hal ini perlu diunjukkan dengan kemampuan dia bekerja secara produktif dalam team, dapat diterima dalam bergaul dengan pimpinan dan rekan sejawat dan berkomunikasi dengan efektif.

### **G. Metode Penelitian**

Metode adalah cara atau teknik tertentu yang dipergunakan sebagai alat bantu dalam mencapai tujuan penelitian. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Laktunusa (1986:1) bahwa “ Metode adalah cara bekerja untuk dapat memahami objek yang diteliti “. Dengan menggunakan metode penelitian yang sesuai dengan masalah yang di teliti menjadikan penelitian yang dilakukan memiliki kecermatan dan akan mendapatkan hasil yang akurat. Adapun metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Sejalan dengan pendapat Surakhmad (1998:140), Mengemukakan bahwa: “ Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang”. Beliau menambahkan ciri-ciri metode deskriptif, yaitu :



- a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula diteliti, disusun, dijelaskan dan kemudian di analisis.

Sementara pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengukur indikator-indikator ke dua variabel sehingga diperoleh gambaran umum dan sekaligus kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berupaya mendeskripsikan dan menganalisis mengenai Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai yang terjadi pada saat ini di Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

## **H. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat pelaksanaan penelitian tersebut dilakukan. Dalam hal ini lokasi penelitian yaitu di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung Jl. Tamansari No. 76 Bandung.

### **2. Populasi Penelitian**

Sugiyono (2002:57) memberikan pengertian bahwa : “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya “. Nazir (1983:327)

mengatakan bahwa, “ Populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya”. Populasi adalah berkenaan dengan hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap “.

Dalam penelitian ini ditetapkan populasi terbatas. Populasi terbatas adalah mempunyai sumber data yang jelas batasnya secara kuantitatif sehingga dapat dihitung jumlahnya, maka dalam penelitian ini ditetapkan bahwa populasi penelitian ini yaitu para pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang keadaan populasi penelitian, maka dapat dilihat pada tabel 1. 1:

**Tabel 1.1**

No	Bidang Bagian	Jumlah Pegawai
1.	<b>Kepala BAPPEDA</b>	1
2.	<b>Penelitian dan Pengembangan Statistik</b>	18
3.	<b>Sekretariat</b>	23
4.	<b>Perencanaan Ekonomi dan Pembiayaan</b>	16
5.	<b>Perencanaan SOSBUD dan Kesejahteraan Rakyat</b>	17
6.	<b>Perencanaan Tata ruang, Sarana, dan Prasarana</b>	18
7.	<b>Perencanaan Pemerintahan</b>	20
8.	<b>UPT BEP</b>	12
	<b>Jumlah</b>	<b>125</b>

## **I. Langkah-langkah Penelitian.**

### **1. Tahap Pra Lapangan**

Tahap pra lapangan dilaksanakan peneliti sebelum pengumpulan data.

Tahap ini pada mulanya peneliti melakukan :

- a. Studi kepustakaan sebagai bahan rujukan yang dijadikan dasar dalam menentukan fokus penelitian.
- b. Mempersiapkan surat izin dan hal-hal perizinan dari lembaga untuk pelaksanaan penelitian.
- c. Penentuan lapangan penelitian dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dengan mempelajari dan mendalami fokus serta rumusan masalah.
- d. Peneliti melakukan studi pendahuluan ke Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
- e. Peneliti mengadakan observasi dan percakapan informal dengan pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

### **2. Tahap Pekerjaan Lapangan**

Tahap pekerjaan lapangan dilaksanakan peneliti ke dalam tiga bagian, yaitu :

1. Tahap memahami latar belakang penelitian dan persiapan dari latar penelitian disini adalah latar tertutup yaitu Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Dimana hubungan

antara peneliti dan responden perlu akrab serta bercirikan orang-orang sebagai subjek yang perlu diamati secara teliti dalam wawancara mendalam.

2. Tahap memasuki lapangan dimana responden dengan sukarela menjawab pertanyaan atau memberikan informasi yang di perlukan peneliti, dan
3. Tahap pengumpulan data dalam tahap ini peneliti mengumpulkan data langsung dilapangan, pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, penyebaran angket, dan studi kepustakaan.

### **3. Tahap Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyusunan agar data ditafsirkan, Tahap ini berlangsung dari awal hingga akhir, penelitian seperti yang dijelaskan oleh Nasution (2003:138) bahwa analisis data dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah sebelum terjun ke lapangan selama berlangsung penelitian terus sampai penulisan hasil penelitian maka karakteristik data dalam penelitian ini berlangsung secara induktif dan dilakukan secara terus menerus. Tahap analisis data ini terdiri : (1) Perhitungan kecenderungan umum skor responden berdasarkan perhitungan rata-rata , (2) mengubah skor mentah menjadi skor baku, (3) Uji normalitas distribusi data , (4) Uji hipotesis penelitian.