

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Pegawai merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sebagai salah satu komponen yang penting, pegawai harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya karena pegawai harus memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan atau organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.

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.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan

antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan atau organisasi. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Kemelut yang berhubungan dengan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi kemelut yang berhubungan dengan pegawai dituntut keahlian untuk mengatasinya.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan atau organisasi perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen, dan psikologi. Para ahli tersebut pada umumnya ditempatkan di bagian personalia atau sebagai staf ahli perusahaan atau organisasi. Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia di organisasi, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis. Pegawai-pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan, pendidikan, dan tanggung jawab yang tinggi. Prestasi kerja dievaluasi kontinu, pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi. Untuk mengelola sumber daya manusia diperlukan peraturan-peraturan yang tujuannya untuk mengarahkan serta membimbing seorang individu agar dapat melaksanakan semua pekerjaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Untuk menciptakan suatu organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah di dukung dengan adanya manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah kedisiplinan, karena tanpa adanya kedisiplinan sulit untuk mencapai tujuan secara maksimal.

Sondang P. Siagian (2006:305) berpendapat bahwa:

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya.

Veitzal Rivai (2005:444) mengemukakan bahwa:

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma- norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sikap disiplin terbentuk karena adanya kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi tanpa adanya paksaan melainkan karena adanya rasa tanggung jawab yang besar, sehingga dapat menrubah perilaku menjadi lebih baik lagi.

Dengan adanya sikap disiplin kerja yang baik maka diharapkan setiap pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien serta dapat menghasilkan produktivitas kerja berupa output kerja yang berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Nanang Fattah (1996:15) mengemukakan pendapatnya bahwa:

Pengertian konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Sejalan dengan pendapat di atas maka produktivitas dapat dinilai dari bagaimana seorang individu dapat menerapkan keefektifan dan efisiensi untuk menggunakan sumber daya manusia yang ada. Produktivitas juga diartikan sebagai sikap mental seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerjanya sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Asbakhul' ulum (Dwi, 2011:7) bahwa "Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal."

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Muchdarsyah Sinungan (Gilang Laraswati 2005:2) bahwa "Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan keja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendorong produktivitas kerjanya."

Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dengan produktivitas kerja Muchdarsyah Sinungan (2009:146) menulis bahwa "Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut peraturan 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".

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai bararti pegawai tersebut berada pada kondisi dimana kondisi emosi dan mentalnya menunjukkan kualitas kerja. Adanya nilai dan norma yang

diterapkan dalam suatu organisasi salah satunya akan membuat para pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan para pegawainya akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dari sebelumnya dan berkualitas. Maka dari itu pembentukan disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan bagi setiap pegawai, karena akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Dinas Pendidikan Kota Bandung mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintah di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga berdasarkan asas otonomi dan pembangunan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut di atas, maka Dinas Pendidikan Kota Bandung mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis lingkup Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar (PTKSD), Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (PSMP), Pendidikan Sekolah Menengah atas dan Kejuruan (PSMAK), Pendidikan Non Formal dan Informal, serta kepemudaan dan olahraga.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang pelaksanaan kegiatan teknis operasional bidang pendidikan, Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar (PTKSD), Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (PSMP), Pendidikan Sekolah Menengah atas dan Kejuruan (PSMAK), Pendidikan Non Formal dan Informal, serta kepemudaan dan olahraga.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan, Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar (PTKSD), Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (PSMP), Pendidikan Sekolah Menengah atas dan Kejuruan (PSMAK), Pendidikan Non Formal dan Informal, serta kepemudaan dan olahraga.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

- e. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.

Kepatuhan atas segala aturan-aturan dan tata tertib yang berlaku adalah salah satu sikap disiplin, ini merupakan sikap yang sangat baik diterapkan kepada para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Kaitannya dengan disiplin kerja, Bedjo Siswanto (1989:278) mengemukakan pandangannya tentang disiplin kerja yaitu:

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

Dengan sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka secara otomatis akan berdampak pada tingkat produktivitas pekerjaannya. Produktivitas digambarkan dengan bagaimana cara seorang pegawai untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk membantu dalam setiap pelaksanaan tugas- tugasnya agar dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti ditemukan berbagai macam jenis kedisiplinan yang diterapkan di Dinas Pendidikan Kota Bandung dan kedisiplinan itu menjadi kewajiban yang harus ditaati oleh seluruh pegawai baik staf maupun fungsional. Pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tupoksi merupakan suatu hal yang mendasari penilaian terhadap disiplin pegawai. Sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai nantinya akan dinilai melalui penilaian angka kredit yang akan berhubungan dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan bagi pegawai yang tingkat kedisiplinannya kurang nantinya akan ada potongan dari TPP yang ditetapkan dari setiap ketidakhadirannya dalam jadwal tugas. Tolak ukur penilaian tingkat kedisiplinan sendiri telah dirancang oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD), di mana telah ditetapkan nilai- nilai kedisiplinan pegawai yang dari segi pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh kepada TPP yang akan diberikan kepada setiap pegawainya.

Pedoman tindak lanjut kedisiplinan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung mengarah kepada PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sejauh ini pimpinan selaku pemegang wewenang teratas sudah berupaya sebaik mungkin untuk mendisiplinkan para pegawainya.

Pada dasarnya pembentukan disiplin kerja yang telah dibuat dan dirancang sedemikian rupa, namun pada kenyataannya berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui proses observasi dan wawancara terdapat masalah yang dikarenakan oleh disiplin kerja pegawai, dan pada kenyataannya masih banyak pegawai kurang mempunyai kedisiplinan tinggi, dapat terlihat seperti masih ada pegawai yang cenderung mengabaikan tanggung jawab tugasnya, dan masih terdapat pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak patuh terhadap waktu yang telah ditentukan.

Dilihat dari produktivitas kerjanya, ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga jam kerja pegawai tersebut bertambah karena harus menyelesaikan pekerjaan mereka. Terdapat pula pegawai yang menunda pekerjaannya sehingga pada saat waktu yang ditentukan pun pekerjaan mereka menumpuk. Tetapi, ada juga pegawai yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sehingga pekerjaan pun dapat terselesaikan dengan baik dengan tepat waktu dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Namun, semua itu kembali kepada pegawai sendiri yaitu kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya kedisiplinan. Apabila disiplin pegawai kurang ditingkatkan maka produktivitas kerja pegawai secara otomatis akan ikut terpengaruh dan tujuan Dinas Pendidikan Kota Bandung sendiri tidak akan dapat terwujud dan terpenuhi sebagaimana telah dirancang sedemikian rupa.

Disiplin kerja yang diaplikasikan dalam setiap pekerjaan akan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan yang memuaskan merupakan penghargaan bagi diri pegawai dan bagi organisasi tersebut, dan hasil kerja yang baik merupakan output dari produktivitas yang sempurna.

Berdasarkan masalah di atas, penulis terdorong untuk mengkaji penelitian seberapa besar “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Kerja Pegawai di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan yang diteliti menjadi:

- a. Secara Konseptual penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prouktivitas Kerja Pegawai.
- b. Secara Kontekstual penelitian ini akan dilakukan di lembaga pendidikan yang akan diteliti di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Penidikan Kota Bandung. Dengan objek penelitiannya adalah pegawai yang mempunyai disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dimaksudkan untuk merumuskan permasalahan penelitian ke dalam bagian-bagian yang lebih jelas, agar tidak menimbulkan salah penafsiran terhadap subjek atau masalah yang diteliti.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara spesifik dapat dirumuskan ke dalam beberapa masalah yang diuraikan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja di lingkungan Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja pegawai di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh dan mengetahui informasi yang jelas dan akurat mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Memperoleh gambaran yang jelas tentang disiplin kerja pegawai di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- b. Memperoleh data dan gambaran yang jelas tentang produktivitas kerja pegawai di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung.

D. Metode Penelitian

1. Metode dan Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:8) yaitu:

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode deskriptif digunakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai keadaan yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan perhitungan statistik dan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket yang telah disediakan beserta alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

2. Lokasi

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah di Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung Jl. Jend. A. Yani no. 239 Bandung.

3. Teknik Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menggunakan instrumen penyebaran angket atau kuesioner. Angket adalah alat pengumpul data yang berisikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Angket berguna untuk mengumpulkan data secara objektif dengan fakta atau opini oleh pegawai.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiono (2011:80) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu 35 orang pegawai. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah

populasi yang menjadi subjek penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:86) bahwa: “Jumlah anggota sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri”. Maka sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling yaitu seluruh pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari:

Tabel 1.1
Pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas
Pendidikan Kota Bandung

No	Nama	Jabatan
1	Dra. Agusriah	Staf Subag Umum & Kepegawaian
2	Drs. Didi Wasnadi	Staf Subag Umum & Kepegawaian
3	Eman Hendriyaman, S.Pd.	Staf Subag Umum & Kepegawaian
4	R.R. Srimaryani, SH.	Staf Subag Umum & Kepegawaian
5	Supriyati, S.Pd	Staf Subag Umum & Kepegawaian
6	Neni Rohaeni, S.Sos	Staf Subag Umum & Kepegawaian
7	Agus Supardan, S.Sos.	Staf Subag Umum & Kepegawaian
8	Rita Suhertiati	Staf Subag Umum & Kepegawaian
9	Yayah Mulyaningsih	Staf Subag Umum & Kepegawaian
10	NH. Sekarwangi	Staf Subag Umum & Kepegawaian
11	Nanang Suryana	Staf Subag Umum & Kepegawaian
12	Hendra Nugraha, S.Sos	Staf Subag Umum & Kepegawaian
13	Pupuh Rusnandi, S.H	Staf Subag Umum & Kepegawaian
14	Irviyanti Permata A, S.I. Kom	Staf Subag Umum & Kepegawaian
15	Mohamad Afghan Ridho, SH	Staf Subag Umum & Kepegawaian
16	Bambang Pudiyanto	Staf Subag Umum & Kepegawaian
17	Tuti Herawati	Staf Subag Umum & Kepegawaian
18	Nina Nurfarida	Staf Subag Umum & Kepegawaian

19	Iwan Wiyana, S. Pd	Staf Subag Umum & Kepegawaian
20	Rodikin	Staf Subag Umum & Kepegawaian
21	Evi	Staf Subag Umum & Kepegawaian
22	Dadan Kurniawan	Staf Subag Umum & Kepegawaian
23	Dhirtia Pameilla	Staf Subag Umum & Kepegawaian
24	Efrizaldi	Staf Subag Umum & Kepegawaian
25	Yan Rusyana	Staf Subag Umum & Kepegawaian
26	Prisa Ardianti	Staf Subag Umum & Kepegawaian
27	Iwan Gunawan	Staf Subag Umum & Kepegawaian
28	Moch. Yasin	Staf Subag Umum & Kepegawaian
29	Haris	Staf Subag Umum & Kepegawaian
30	Iis Nuryati	Staf Subag Umum & Kepegawaian
31	Ayi Rohman	Staf Subag Umum & Kepegawaian
32	Momon Mulyana	Staf Subag Umum & Kepegawaian
33	Andi	Staf Subag Umum & Kepegawaian
34	Yulianti	Staf Subag Umum & Kepegawaian
35	Endin, S.Pd	Staf Subag Umum & Kepegawaian

E. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian, masukan dan pengembangan teori dari disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya tentang disiplin kerja dan produktivitas kerja. Penelitian ini juga dapat dijadikan dasar peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan yang sama.

2. Kontekstual

a. Bagi Lembaga

Jika hasil penelitian ini dapat menjawab hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, maka diharapkan para pegawai dapat mengerti tentang peraturan pemerintah tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sehingga para pegawai Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat lebih meningkatkan disiplin kerjanya, sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang optimal.

b. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga dapat mengaplikasikan teori dengan kenyataan yang terjadi.

F. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I : Berisi Pendahuluan yang didalamnya dijelaskan mengenai; Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Metode Penelitian, Manfaat Penelitian dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II : Berisi Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian. Kajian Pustaka berisikan; Konsep dari Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.

BAB III : Berisi penjabaran yang rinci mengenai Metode Penelitian, termasuk beberapa komponen berikut; Lokasi dan Subjek, Desain Penelitian dan Justifikasi pemilihan desain penelitian tersebut, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengembangan Instrumen, Teknik Pengumpulan Data dan Alasan Rasionalnya, dan Analisis Data.

BAB IV : Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari dua hal utama, yakni: Pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pernyataan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian dan Pembahasan atau analisis temuan.

BAB V : Bab Kesimpulan dan Saran menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.

