

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional yang dihadapi dewasa ini dan di masa datang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*). Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan melahirkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-undang nomor 43 tahun tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus dihadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual. Selain keberagaman (*diversitas*), tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan

nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka rela, karena menyadari. Salah satu faktor penting dalam organisasi pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif adalah jalan bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan Instansi Pemerintah kedepannya (Angkasa, 2011; Martauli, 2016; Setiarini, 2016). Kenyataan selama ini banyak para pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah tapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja aparatur negara.

Budaya kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode- metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. Sebagai abdi masyarakat posisi pegawai negeri sipil, sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan diatas tanggungjawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di dalam masyarakat, karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan. Produktivitas kerja yang dihasilkan pada sebuah instansi-instansi pemerintahan hendaklah selalu meningkat pada tiap kurun waktunya, akan tetapi sekarang

jarang sekali kita lihat produktivitas tersebut bisa dijaga oleh orang yang berkecimpung didalamnya.

Pelaksanaan budaya kerja aparatur negara yang menjadi permasalahan diungkapkan pada KEPMENPAN no.31 tahun 2008 bahwa pengabaian nilai-nilai moral dan budaya kerja menyebabkan permasalahan pada kondisi kinerja instansi pemerintah yakni:

- (1) Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah;
- (2) Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah sehingga kinerja aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuaskan;
- (3) Tidak diterapkannya nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan yang buruk aparturnya.
- (4) Kurangnya *knowledge, skill, attitude* pada diri aparatur pemerintah sehingga perlu ditingkatkan.

Pelaksanaan budaya kerja aparatur Negara dengan nilai-nilai yang seharusnya merupakan langkah awal yang sebaiknya dipilih dalam upaya melakukan Reformasi birokrasi secara keseluruhan, sehingga dapat menjadi birokrasi yang efisien dan efektif dengan aparatur yang bersih, transparan, dan professional dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah dan kualitas performa pekerjaan, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber-sumber daya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia

untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan.

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, ke mampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan pegawai. Dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para aparatur Negara. Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas; sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan. Menurut Rivai (2011:824), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin staf/karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin staf yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidak jelasan jalur karir yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha

melakukan reformasi birokrasi ditubuh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Kuatnya budaya kerja terlihat dari cara pegawai memandangnya sehingga berpengaruh terhadap berperilaku yang memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen tinggi. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data: observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data: Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui, uji Kredibilitas, Transferability, Dependability, dan Konfirmability.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri, selain organisasi pemerintah daerah sudah terlalu banyak, pegawai negeri sipil banyak yang nganggur, hanya mondar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi bergantung pada kedisiplinan, keahlian dan keterampilan pegawai sebagai mana budaya organisasi yang dilakukan pegawai Dinas Perhubungan Bangkalan pada kegiatan apel setiap hari sebelum memulai kegiatan dan mengakhiri setelah kegiatan dalam bekerja sehari-hari serta kegiatan rutinitas lainnya seperti ; sholat berjamaah dan kompak dalam melakukan semua kegiatan. ASN merupakan Sumber Daya Manusia yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara sesuai kedudukan mereka masing-masing, tugas dan fungsinya mereka sebagai unsur aparatur negara (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN). Lebih menyedihkan lagi ternyata sebagian besar tidak lebih sebagai sarana “*bargaining*” politik untuk bagi-bagi kekuasaan. Sepertinya tindakan

menghalalkan segala cara dalam mencapai tujuan sulit diatasi bahkan cenderung mengarah menjadi budaya baru. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai negeri sipil belum terlalu kuat dan masih jauh dari harapan. Secara tidak sengaja atau tanpa disadari, nampaknya sebagian besar pegawai negeri sipil telah larut dalam kesibukan sehari-hari untuk memperbesar kekuasaan, wewenang, peran dan mengejar target fisik sambil memanfaatkan peluang di antara celah-celah ketentuan formal dan prosedur administratif yang berbeli-belit ciptaannya sendiri.

Era reformasi disadari bahwa tugas pegawai negeri selaku pelayan masyarakat, motivator dan fasilitator pembangunan semakin berat untuk itu, diperlukan pegawai negeri yang mampu menghadapi serta mengantisipasi segala tantangan dan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi (Iskandar, 2017). Menurut Miller dalam Mulyadi (2015:95) menyebutkan bahwa: Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang di pegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Pascale dalam Mulyadi (2015:97) menegaskan bahwa budaya organisasi pada dasarnya berfungsi untuk mengajarkan kepada para anggotanya, bagaimana mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah. Ada 4 fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan lainnya;
2. Menimbulkan dan merangsang perasaan ikut memiliki identitas bagi para karyawan;
3. Mengutamakan tercapainya tujuan bersama di bandingkan sekedar kesenangan individu;
4. Menjaga stabilitas (kemampuan) social organisasi

Seiring dengan itu, dari kenyataan yang ada selama ini pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan ternyata mengalami penurunan disiplin kerja dan lupa akan budaya yang ada dalam korps perhubungan sebagaimana tertuang dalam 5 (lima) citra manuasia perhubungan yaitu :

1. Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,
2. Tanggap terhadap masyarakat akan pelayanan jasa yang tertib, teratur, tepat waktu dan menjaga kebersihan.
3. Tangguh terhadap situasi dan kondisi yang ada
4. Terampil dan berperilaku gesit, ramah, serta lugas
5. Tanggung jawab terhadap keselamatan dan keamanan jasa perhubungan.

Selain itu belum adanya kesadaran bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Baginya yang penting adalah menerima gaji. Sehingga kinerja pelayanan sektor aparatur dan pengawasan masih dibawah dari harapan yang diinginkan. Hal ini dapat di lihat dari data Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan dalam Indek Kepuasan Masyarakat. Meskipun demikian diakui bahwa secara umum kinerja pelayanan umum aparatur dikategorikan baik namun masih di bawah dari harapan yang diinginkan”. Menurut Irham Fahmi (2013:47) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang di lakukan dan cara pekerja berperilaku sebab para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerja, budaya organisasi juga memiliki dampak Terhadap efisiensi dan efektivitas perusahaan. Namun seringkali pula ketika perubahan budaya dilakukan, kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang

diharapkan. Bahkan akan mengganggu dan merusak, mengaduk-aduk yang tetap dan stabil sebelumnya (*status quo*).

Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya organisasi yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja secara optimal, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Suwanto dan Donni (2010:196) Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Dekonstruksi budaya tersebut hanya akan mungkin jika seluruh komponen bersedia mengubah dirinya dalam konstruk budaya kerja baru, dan adanya dukungan pimpinan puncak untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya pegawai negeri sipil profesional, bermoral dan bertanggung jawab serta memiliki persepsi tepat terhadap pekerjaan. Perubahan budaya juga harus mengindahkan kode etik tertentu, baik dalam melancarkan perubahan maupun dalam menghadapi pihak yang menentang perubahan. Menurut Irham Fahmi (2013:124) Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2013:2) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. .

Mengingat kompleksitas dan pluralitas kondisi masyarakat Bangkalan, maka aparaturnya dalam melaksanakan tugas kenegaraan senantiasa dituntut untuk meningkatkan kualitas moral, akhlak, iman dan tentunya juga harus diikuti peningkatan kemampuan dan komitmen yang didasari dengan semangat pengabdian yang berlandaskan kejujuran dan keikhlasan dalam pelayanan publik. Untuk itu sebagai unit kerja yang melaksanakan tugas pelayanan, Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan tidak terlepas dari nilai-nilai budaya kerja yang ditanamkan dan mempersepsikan nilai-nilai tersebut sehingga mampu mengubah sikap dan perilaku pegawai khususnya di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan guna menghadapi tantangan masa depan. Dan melakukan perubahan cara kerja lama menjadi cara kerja baru dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Peraturan Bupati Bangkalan Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan).

Kesuksesan sosialisasi budaya organisasi selanjutnya akan berdampak positif pada kinerja kerja karyawan/staf sementara kegagalannya berarti memberi dampak negatif terhadap kinerja kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kinerja kerja Staf dalam suatu OPD salah satunya pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan, dapat dilihat dari lampiran table berikut ini :

Tabel . 1. Tingkat Kehadiran

Bulan	2016		2017		2018		2019		2020	
	Terlambat Masuk Lebih Dari 30 Menit	Jumlah Orang	Terlambat Masuk Lebih Dari 30 Menit	Jumlah Orang	Terlambat Masuk Lebih Dari 30 Menit	Jumlah Orang	Terlambat Masuk Lebih Dari 30 Menit	Jumlah Orang	Terlambat Masuk Lebih Dari 30 Menit	Jumlah Orang
Januari	5 kali	4	0 kali	0	12 kali	8	6 kali	6	9 kali	10
Februari	2 kali	1	0 kali	0	28 kali	10	11 kali	10	13 kali	12
Maret	11 kali	4	28 kali	12	8 kali	7	15 kali	15	18 kali	18
Aapril	8 kali	6	20 kali	11	13 kali	7	8 kali	8	7 kali	7
Mei	7 kali	3	24 kali	8	31 kali	13	7 kali	20	30 kali	20
Juni	29 kali	11	7 kali	7	30 kali	12	25 kali	19	24 kali	25
Juli	7 kali	3	15 kali	6	9 kali	6	35 kali	5	6 kali	18
Agustus	20 kali	7	6 kali	3	30 kali	7	5 kali	6	8 kali	17
Aeptember	17 kali	8	16 kali	9	13 kali	8	17 kali	9	9 kali	15
Oktober	2 kali	q	8 kali	4	33 kali	12	10 kali	11	12 kali	10
November	10 kali	5	11 kali	6	36 kali	12	10 kali	19	15 kali	6
Desember	11 kali	8	7 kali	4	9 kali	8	12 kali	7	8 kali	7
Jumlah	129 kali		142 kali		252 kali		161 kali		159 kali	

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kab. Bangkalan

Tabel . 2. Unsur Yang Dinilai

No.	Perilaku Kerja	Tahun														
		2016			2017			2018			2019			2020		
		Pencapaian %	Bobot	Ket	Pencapaian %	Bobot	Ket	Pencapaian %	Bobot	Ket	Pencapaian %	Bobot	Ket	Pencapaian %	Bobot	Ket
1	Orientasi Pelayanan	70	10	70	70	10	70	75	10	75	80	10	80	80	10	80
2	Integritas	70	10	70	70	10	70	75	10	75	75	10	75	80	10	80
3	Komitmen	70	10	70	70	10	70	75	10	75	80	10	80	80	10	80
4	Disiplin	70	10	70	70	10	70	75	10	75	75	10	75	80	10	80
5	Kerjasama	70	10	70	70	10	70	75	10	75	80	10	80	80	10	80
6	Kepemimpinan	70	10	70	70	10	70	75	10	75	75	10	75	80	10	80
Hasil Kerja																
1	Pegawai Sering Absen	5	70	K	5	70	K	5	75	B	5	75	B	5	75	B
2	Datang dan Pulang Tidak Tepat Waktu	25	70	K	25	70	K	25	75	B	25	75	B	25	80	B
3	Terlambat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	5	70	K	5	70	K	5	75	B	5	75	B	5	75	B
Jumlah		100	80		100	85		100	90		100	95		100	100	
Rata - Rata			70	K	70		K	75		B	75		B		80	B

Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kab. Bangkalan

Keterangan :

1. Sangat Baik : SG = $80 \geq 95$
2. Baik : B = $70 - \leq 80$
3. Kurang : K = < 70

Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai menurut bagian kepegawian Dinas Perhubungan di mana pegawai sering absen sekitar 5 %, datang dan pulang tidak tepat waktu sekitar 25 % dan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sekitar 5 % dari total keseluruhan pegawai yang ada, maka hal ini menyebabkan kurang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berikut table data yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan.

Hal ini sangat disayangkan karena disiplin kerja merupakan faktor penting dan mendasar bagi pegawai untuk dapat memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Mengingat bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berkorelasi erat dengan kinerja, perlu kiranya organisasi memberikan perhatian dan pengawasan lebih kepada pegawainya atau dengan kata lain organisasi sebaiknya memperhatikan faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai dan sampai sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai sehingga pada akhirnya dapat mengintegrasikan kepentingan pegawai dan visi misi organisasi. Salah satu ukuran kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan, semakin tinggi kinerjanya dapat dikatakan kualitas tenaga kerja tersebut semakin baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, lingkungan organisasi secara keseluruhan maupun kebijakan pemerintah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan)”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan, yaitu:

1. Apakah Disiplin kerja secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan ?
2. Apakah Budaya Kerja secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah kedisiplinan Dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan memberi beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan
 - Sebagai bahan pertimbangan dalam perancangan program peningkatan Sumber Daya Manusia.
 - Sebagai rujukan pengambilan kebijakan instansi atau dinas dimasa yang akan datang terkait dengan program peningkatan kinerja pegawai.
 - Pengaplikasian teori tentang kedisiplinan dan budaya kerja terhadap pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan, diharapkan dapat dijadikan acuan dan pedoman bagi seluruh pegawai dan pejabat instansi terkait agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan dapat tercapai dengan baik.

2. Bagi Kalangan Akademisi atau Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu acuan dalam melihat kinerja pemerintahan khususnya Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan sebagai bentuk pertanggung jawaban terhadap pelayanan publik dan menambah wawasan serta pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Sebagai tambahan perbendaharaan perpustakaan untuk kepentingan ilmiah dan sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan karya ilmiah.

4. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah dan kebijakan terhadap sumber keputusan sehingga kajian yang ada dapat digunakan sebagai pedoman secara normatif dan terstruktur

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable yang lain (Sugiono, 2016:11). Guna menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian maka perlu adanya batasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada semua pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang sudah menjadi Pegawai Negeri atau ASN.
2. Daftar hadir atau presensi digunakan sebagai tolak ukur tingkat kehadiran dalam menunjang kegiatan yang dikerjakan dan SKP sebagai alat unsur yang dinilai.
3. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel dengan metode pengumpulan data yang menggunakan Studi Kepustakaan, penelitian lapangan pada obyek yang diteliti dengan cara kuesioner dan dokumentasi serta menggunakan metode analisa data pada uji prasyarat statistik, uji validitas, uji reliabilitas dan uji

hipotesis yang mempunyai unsur pada uji regresi linier berganda, uji F (*F – test* atau uji simultan) serta uji t Parsial (*Parsial t – test*)