

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi dapat berjalan apabila terdapat beberapa unsur penting di dalamnya, yaitu sumber daya manusia, tujuan bersama, kerjasama, peralatan dan lingkungan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam keberlangsungan organisasi, melalui sumber daya manusia sebuah organisasi dapat mencapai tujuan utamanya. Sebab hanya sumber daya manusia yang dapat menggerakkan sumber daya lain. Oleh karena itu, organisasi harus lebih memperhatikan sumber daya manusianya (pegawai) apabila ingin organisasinya maju dan berkembang.

Pegawai yang dipedulikan kesejahteraannya oleh organisasinya tentu akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada pegawai yang kurang dipedulikan kesejahteraannya oleh organisasi. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat menurun akibat rendahnya aktivitas di organisasinya. Seperti yang diberitakan oleh Haluankepri, bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Anambas menurun. Menurut Rocky H Sinaga yang merupakan anggota Komisi I DPRD KKA bahwa kinerja pegawai Anambas merosot akibat minimnya aktivitas dan kegiatan (haluankepri.com, 28 Mei 2015). Hal tersebut tentu dapat merugikan masyarakat, karena banyak instansi yang harus memberikan pelayanan pada masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah Anambas harus lebih tegas dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Instansi pemerintah Anambas harus selalu berusaha melakukan segala upaya agar pegawainya mau memberikan kinerja yang terbaik. Terdapat banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya kepemimpinan, gaji, tunjangan, motivasi, dan disiplin kerja. Seperti hasil penelitian Elqadri, *et.al.* (2015a) yang mengatakan ada beberapa faktor yang terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (*employee performance*) yaitu *leadership style*, *motivation*, dan *giving incentives*. Faktor-faktor tersebut pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja pegawai, karena rata-rata faktor tersebut memiliki koefisien determinan di atas 90%. Artinya, instansi dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui variabel-variabel tersebut. Misalnya saja pemimpin merubah gaya kepemimpinannya agar lebih dekat dengan pegawai, atau memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kerja pegawainya. Begitupula dengan hasil penelitian dari Alfisah (2013) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar. Pada penelitian tersebut, variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Agar dapat mencapai kinerja pegawai yang tinggi, dibutuhkan motivasi kerja dalam diri pegawai tersebut. Seperti hasil penelitian dari Ganta (2014) yang

menyatakan bahwa seorang pengusaha perlu tahu cara yang tepat untuk dapat menimbulkan motivasi kerja pada pegawainya, sehingga pegawai tersebut dapat menunjukkan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Seseorang bekerja tentu memiliki motivasi yang melandasi, sehingga orang tersebut menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Salah satu kunci yang dapat meningkatkan motivasi pegawai yaitu pemenuhan kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai dalam sebuah organisasi kerja harus diberikan seimbang dengan hasil kerjanya. Selain gaji pokok, pegawai juga berhak mendapatkan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kemampuan organisasi tempatnya bekerja, sehingga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan juga dipercaya menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yaitu suatu kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau berusaha mencapai tujuan kelompok (Terry, 2012). Abbas dan Yaqoob (2009) menyimpulkan bahwa pengembangan kepemimpinan terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan kepemimpinan yang dilakukan melalui *coaching, training and development, empowerment, participation, dan delegation* secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena secara perlahan pegawai akan mendapatkan tambahan keterampilan, merasa nyaman di tempat kerja sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik serta dapat membawa kemajuan bagi organisasinya. Tanpa adanya seorang pemimpin, organisasi tidak dapat berjalan meskipun terdapat anggota/pegawai. Pemimpin berfungsi sebagai penggerak seluruh anggota organisasi agar dapat bekerja sama satu sama lain

untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin suatu organisasi tentu tidak sama dengan pemimpin organisasi lain. Orang berbeda tentu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda pula, selain itu gaya kepemimpinan juga perlu menyesuaikan dengan anggota/bawahan yang di atur.

Pemimpin organisasi yang mampu memimpin anggotanya dengan baik, sehingga bawahannya mau mengikuti perintahnya untuk bekerja dengan senang hati berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan cukup tepat. Pada umumnya gaya kepemimpinan yang berhasil dapat dilihat pada tingkat kedisiplinan pegawainya. Gaya kepemimpinan yang berhasil dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai, seperti hasil penelitian Mahendra dan Brahmasari (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Menur Surabaya. Hasil penelitian tersebut memperkuat pendapat Hasibuan (2012) bahwa teladan pimpinan yang baik maka akan berdampak pada tingginya kedisiplinan pegawai.

Namun pada kenyataannya masih ada pemimpin yang menunjukkan ketidakdisiplinan, seperti berita dari Anambas, bahwasannya disiplin beberapa kepala SKPD di Kabupaten Kepulauan Anambas menurun. Hanya 7 dari 26 kepala SKPD di Kabupaten Kepulauan Anambas yang menghadiri Upacara Hari Kesadaran Nasional yang digelar pada tanggal 17 setiap bulannya di halaman kantor Bupati Anambas (haluankepri.com, 19 Juni 2015). Hal tersebut tentu menjadi contoh yang tidak baik bagi para bawahannya, sebab sikap pemimpin

menjadi tauladan bagi bawahannya. Oleh sebab itu, pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, agar tujuan organisasi dapat segera tercapai.

Meski banyak cara yang telah dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak pegawai yang bermalasan dalam bekerja, susah diatur, bahkan sering bolos di jam kerja. Salah satu contoh kinerja pegawai instansi pemerintah yang kurang baik yaitu pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Anambas. Seperti yang dikutip dari [tribunnews.com](http://tribunnews.com) terdapat beberapa pegawai Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Anambas yang tidak masuk kerja tanpa keterangan di Bulan Ramadhan (sumber: [tribunnews.com](http://tribunnews.com), 16 Juni 2016). Bahkan Bupati Anambas secara langsung memanggil dan memberikan teguran tegas beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan di hari sebelumnya saat apel pagi di halaman kantor. Kejadian tersebut tentu menjadi bahan evaluasi pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas, sehingga perlu adanya peningkatan kedisiplinan pegawai di Kabupaten tersebut.

Meskipun banyak kinerja pegawai di beberapa instansi pemerintahan Kabupaten Kepulauan Anambas yang kurang baik, masih ada satu contoh Satuan Kinerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dapat menjadi teladan yaitu Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Anambas. Ternyata di tahun 2014 Dishub Anambas menerima penghargaan sebagai SKPD teladan dalam penegakan disiplin kerja pegawai. Seperti yang dikutip dari [haluankepri.com](http://haluankepri.com) 4 Desember 2014, Dishub Anambas tidak pernah pandang bulu dalam menegakkan kedisiplinan pegawainya. Setiap ada pegawai yang terlambat pasti akan mendapatkan sanksi

tanpa ada negosiasi, kepala Dishub sekalipun akan mendapatkan sanksi jika tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu, Dishub juga melakukan pembinaan kedisiplinan untuk menurunkan angka ketidakdisiplinan pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya ketegasan dari organisasi untuk dapat menciptakan kedisiplinan pada pegawainya, jika selalu ada negosiasi bagi pelanggar tentu pegawai akan semakin susah untuk berlaku disiplin. SKPD tersebut seharusnya dapat menjadi contoh bagi SKPD lain di Kabupaten Kepulauan Anambas dalam menegakkan disiplin kerja pegawainya.

Sebagai upaya penegakan disiplin di pemerintahan Kabupaten Kepulauan Anambas, pada tahun 2014 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Anambas telah melakukan upaya peningkatan kedisiplinan pegawai dengan memberikan penghargaan bagi SKPD yang paling disiplin. Tujuannya untuk memotivasi pegawai agar lebih disiplin dalam bekerja, namun kenyataannya masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Banyaknya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja tentu akan berdampak buruk pada kinerja pegawai Kabupaten Anambas, terlebih lagi bagi pegawai yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara). ASN mendapatkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan PTT, tapi jika hanya bermalas-malasan dan tidak memberikan kinerja yang sebanding dengan kesejahteraan yang diperoleh, justru hanya akan merugikan instansi pemerintah dan juga negara. Hasil penelitian dari Tumilar (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara. Sikap disiplin karyawan dalam bekerja dapat memberikan

suasana kerja lebih nyaman dan teratur, sehingga disiplin organisasi menjadi lebih baik dan tujuannya dapat tercapai dengan baik pula.

Selama ini kedisiplinan pegawai Kabupaten Anambas masih bergantung pada pengawasan dari atasan, seperti yang disampaikan oleh [batampos.co.id](http://batampos.co.id). Pada harian tersebut dijelaskan bahwa kedisiplinan pegawai di Anambas masih tergantung pada pengawasan. Apabila pengawasan meningkat maka kedisiplinan akan baik, begitupula sebaliknya. Oleh sebab itu, Asisten III Pemkab Anambas menghimbau pada seluruh SKPD untuk lebih meningkatkan pengawasan pada instansinya (sumber: [batampos.co.id](http://batampos.co.id), 21 Oktober 2015). Selain memberikan pengawasan, kepala SKPD juga wajib memberikan contoh sikap disiplin pada bawahannya. Karena pemimpin akan selalu menjadi tolok ukur bagi para bawahannya, sehingga pemimpin harus memberikan contoh yang baik pada bawahannya.

Oleh sebab itu, pemerintah Anambas mulai mengambil tindakan guna mengatasi kemalasan para pegawai di lingkungan SKPD. Pegawai yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi berupa pemotongan tunjangan tambahan yang selama ini menjadi tambahan penghasilan bagi para pegawai. Pelanggaran yang dilakukan pegawai akan diakumulasi setiap bulannya sebagai acuan besarnya potongan tunjangan tambahan. Pemberlakuan sanksi tersebut telah diatur dalam Peraturan Bupati (Perbup) Anambas Nomor 2 Tahun 2016 (sumber: [tribunnews.com](http://tribunnews.com), 14 Februari 2016). Perbup tersebut diberlakukan mulai tanggal 1 Februari 2016 kemarin. Salah satu isi dari Perbup tersebut yaitu aparatur sipil negara yang tidak masuk satu hari tanpa keterangan akan dipotong 5% dan

berlaku kelipatannya, sedangkan untuk PTT 2,5%. Diharapkan dengan adanya peraturan tersebut dapat meningkatkan kinerja dari pegawai pemerintah Anambas.

Permasalahan kedisiplinan ini juga terlihat dari adanya dua orang oknum ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas yang dipecat. Kedua pegawai tersebut melakukan pelanggaran disiplin kategori berat yakni, tidak masuk kerja (tanpa keterangan) lebih dari enam bulan (Haluankepri.com, Mei 2016). Ketidaksiplinan seorang pegawai tentu dapat menghambat kinerja pegawai itu sendiri dan bahkan pegawai yang lain. Sebab pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai A harus dikerjakan oleh pegawai lain karena pegawai A tidak pernah masuk kerja, sehingga akan mengganggu tugas pokok dari pegawai lain. Oleh sebab itu, kedisiplinan harus diutamakan agar tidak berimbas buruk pada kinerja pegawai. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Thaief, *et.al.* (2015) bahwa kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan yang dianggap menjadi pertimbangan bagi kinerja pegawai yaitu ketaatan pada aturan, kepatuhan pada standar kerja dan etika kerja.

Selain itu, pemberian sebuah penghargaan pada pegawai dinilai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penghargaan yang diberikan dapat berupa pujian maupun materi. Seperti hasil penelitian yang diungkapkan oleh Iqbal, *et.al.* (2015) dimana dalam penelitiannya diperoleh beberapa faktor yang terbukti signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu *working hours* (lamanya bekerja), *trainings* (pelatihan), *communications barriers* (tantangan komunikasi), *stress* (stres), dan *financial rewards* (penghargaan finansial). Pemberian *financial rewards* pada pegawai yang dapat menunjukkan hasil kerja yang memuaskan tentunya akan



menambah keyakinan dalam diri pegawai bahwa kerja kerasnya memajukan organisasi sangat diperhatikan dan dihargai oleh organisasinya tersebut. Sehingga pegawai tersebut akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasinya. Salah satu bentuk dari *financial rewards* yaitu tunjangan kinerja, dimana tunjangan tersebut hanya diberikan pada pegawai yang memiliki kinerja tinggi.

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas juga pernah memberikan tunjangan kesejahteraan bagi pegawainya guna memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja. Akan tetapi setelah adanya pemotongan tunjangan kesejahteraan PNS Pemerintah Kabupaten Anambas di akhir tahun 2014 ternyata berdampak pada penurunan kinerja pegawai tersebut (sumber: [www.batamnews.co.id](http://www.batamnews.co.id), 28 Januari 2015). Efek dari pemotongan tunjangan kesejahteraan ternyata cukup panjang, di pertengahan tahun 2015 masih nampak pegawai yang bermalas-malasan. Seperti yang dikutip dari harian Sijori Kepri, sehari setelah tanggal merah kegiatan pegawai di beberapa SKPD tampak santai, selain itu juga ada beberapa pegawai yang tidak masuk kantor serta beberapa pegawai yang sedang makan-makan di rumah makan pada jam kerja (sumber: [sijorikepri.com](http://sijorikepri.com), 16 Mei 2015). Kejadian tersebut sungguh memprihatinkan, mengingat para pegawai tersebut memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan pada masyarakat tetapi malah disepelekan.

Beberapa permasalahan tersebut menjadi alasan peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja pegawai Kabupaten Kepulauan Anambas Kepulauan Riau, yang akan difokuskan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten

Kepulauan Anambas Kepulauan Riau. Hal tersebut dikarenakan pada Laporan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2016, menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas tergolong yang terendah dibandingkan SKPD yang lain. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah tahun 2016 Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki 19 PNS/ASN, 1 orang dari Golongan I/A, 2 orang Golongan II/B, 1 orang Golongan II/C, 4 orang Golongan III/A, 2 orang Golongan III/B, 2 orang Golongan III/C, 2 orang Golongan III/D, 2 orang Golongan IV/A, 2 orang Golongan IV/B, dan 1 orang Golongan IV/C. Dilihat dari latar belakang pendidikannya hanya ada 1 orang yang berpendidikan S2, 9 orang yang berpendidikan S1, 2 orang berpendidikan diploma, 3 orang yang berpendidikan SMA, serta 1 orang yang berpendidikan SD. Hal tersebut berarti bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas didominasi oleh pegawai dengan kompetensi dan kualifikasi akademik yang tinggi. Kompetensi dan kualifikasi akademik yang tinggi seharusnya dapat memiliki imbas pada kinerja pegawai yang tinggi pula. Selain itu, semakin tinggi pangkat golongan seorang pegawai tentu akan semakin tinggi pula gaji yang mereka terima, maka harus diimbangi dengan kinerja yang terbaik untuk instansi pemerintah. Akan tetapi kenyataannya masih banyak ditemukan kinerja pegawai yang kurang memuaskan, meski telah dilakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh tunjangan tambahan terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah ada pengaruh tunjangan tambahan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?
7. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?
8. Apakah ada pengaruh tunjangan tambahan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?
9. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?

10. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tunjangan tambahan terhadap kedisiplinan Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tunjangan tambahan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

8. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh tunjangan tambahan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.
9. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.
10. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah ada dan menjadi referensi dalam penelitian ini.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengambilan keputusan terkait upaya peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pegawai instansi, bahwa sebuah instansi rela melakukan segala hal agar pegawai mau menunjukkan kinerja yang maksimal, sehingga diharapkan pegawai dapat memberikan yang terbaik bagi instansi tempat mereka bekerja.

### **1.5 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini peneliti menjabarkan tentang kinerja pegawai, kedisiplinan, motivasi kerja, tunjangan tambahan, kepemimpinan, kerangka pikir, dan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan mengenai desain penelitian, populasi penelitian, variabel dan definisi operasional, sumber dan teknik pengumpulan data, dan analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan data untuk menguji hipotesis penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil analisis data.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.