**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Sebaik apapun sebuah organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi. Manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak akan dapat berjalan, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

 Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

 Organisasi merupakan sarana/alat untuk mencapai tujuan. Organisasi merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat aktivitas orang-orang dalam bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tentukan bersama. Organisasi ada yang memiliki tujuan pemerintah dan ada juga yang non pemerintah. Tujuan pemerintah apabila organisasi itu berada di wilayah pemerintahan dengan tujuan pencapaian tujuan negara misalkan untuk mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sedangkan tujuan non pemerintahan bukan menjadi bagian dari pemerintah, birokrasi ataupun negara, sebagian besar hanya untuk mencari keuntungan. Tujuan setiap organisasi yang hendak dicapai haruslah sama serta selaras, agar tidak ada perselisihan antara anggota, dalam usaha pencapaian tujuan sangat tergantung pada faktor sumber daya manusianya, karena faktor manusialah yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, dan manusialah yang menjalankan kegiatan untuk pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan juga sangat ditentukan oleh optimalisasi setiap orang yang menjadi bagian dari organisasi terhadap tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diembannya, termasuk didalamnya terdapat keharusan dalam organisasi tersebut, dan juga terdapat pimpinan yang mengatur dan mengorganisasikan pekerjaan yang baik serta bawahan sebagai pelaksana kepegawaian terhadap sasaran yang dikehendaki, sehingga dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

 Kota Bandung merupakan kota metropolitan terbesar di Provinsi Jawa Barat, dan merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya menurut jumlah penduduk. Dari aspek pemerintahan, Kota Bandung dipimpin oleh Walikota dan Wakil Walikota.

 Pesatnya perkembangan Kota Bandung ini juga membawa implikasi pada semakin meningkatnya kebutuhan lapangan pekerjaan dan kependudukannya. Permasalahan utama (strategic issued) di bidang ketenagakerjaan adalah masih tingginya angka pengangguran di Kota Bandung, penyebabnya meningkatnya warga luar yang datang ke Kota Bandung tanpa memiliki keterampilan khusus, selain itu tingkat persaingan kerja tinggi, dan terbatasnya ketersediaan lapangan kerja baru juga memberikan kontribusi pada lambatnya penyerapan tenaga kerja. Penanganan permasalahan tersebut pada prinsipnya merupakan tanggung jawab bersama, melibatkan hampir seluruh SKPD, baik dari bidang ekonomi, sosial, budaya, pendidikan dan kesehatan, untuk mengatasi masalah yang terjadi diperlukan adanya peningkatan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

 Pemerintah Kota Bandung membentuk Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 475 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Bandung, sebagai salah satu Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007, tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2009 dan diubah kembali dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 05 Tahun 2013 adalah Dinas Daerah yang melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang ketenagakerjaan.

 Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung mempunyai Susunan Organisasi yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Bidang Penempatan Kerja dan Transmigrasi, Bidang Pembinaan Hubungan dan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kelompok Jabatan Fungsional yang menjalanankan tugas pokok untuk melaksanakan sebagian kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

 Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi termasuk Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawainya.

 Prestasi pegawai merupakan tingkat kemampuan dan kecakapan yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai untuk memudahkan pimpinan memberikan pekerjaan supaya bisa diselesaikan sesuai dengan kebutuhan baik waktu, mutu juga jumlah sehingga mencapai hasil yang optimal. Efisiensi, efektivitas, daya kreatifitas dan produktivitas yang sangat tinggi serta cara kerja yang inovatif merupakan refleksi dari prestasi kerja yang harus diwujudkan oleh setiap organisasi apabila ingin tetap eksis. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempengaruhi prestasi kerja yang diraih oleh para pegawainya, akan tetapi untuk meraih prestasi kerja tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, hal tersebut hanya dapat diraih melalui berbagai usaha keras dari seluruh komponen yang terlibat terutama yang berkaitan dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan), untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan seorang pimpinan yang mampu berperan sebagai atasan dan serta cekatan dalam mengambil keputusan dan bisa mempengaruhi pikiran orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak secara positif sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

 Berdasarkan hasil penjajakan penelitian peneliti menemukan masalah sebagai berikut:

1. Inisiatif. Pegawai kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya.
2. Disiplin waktu dan absensi. Pegawai tidak mengikuti peraturan jam kerja dengan baik.

 Masalah tersebut diduga disebabkan oleh:

1. Waskat (pengawasan melekat). Terlihat dari Kepala dinas kurang melakukan pengawasan kepada para pegawai.
2. Ketegasan. Kurang tegasnya Kepala dinas dalam memberikan sanksi bagi Pegawai yang indisipliner dalam hal disiplin waktu dan absensi.

 Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”**

1. **Perumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba untuk mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja yang berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
4. **Tujuan Penelitian**

 Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja yang diukur melalui indikator-indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. **Kegunaan Penelitian**
4. **Kegunaan Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umunya, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1. **Kerangka Pemikiran**

 Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Kajian teoritis sangat diperlukan untuk dijadikan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah, serta untuk mempermudah pemecahan suatu masalah. Laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yaitu beberapa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli. Peneliti menggunakan kerangka fikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: disiplin kerja (variabel bebas) dan prestasi kerja (variabel terikat).

 Berikut ini peneliti akan mengemukakan pengertian disiplin menurut **Singodimedjo** dalam **Sutrisno (2011:86)** bahwa:

**Disipin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.**

 Kemudian peneliti juga akan mengungkapkan tentang pengertian disiplin kerja, seperti dikemukakan oleh **Keith Davis** dalam **Mangkunegara (2001:129),** mengemukakan bahwa : **Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.**

Tolak ukur dari disiplin kerja

 Menurut **Hasibuan (2012:194)** disiplin kerja mempunyai indikator antara lain:

1. **Tujuan dan kemampuan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan**
2. **Teladan pimpinan. Pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula**
3. **Balas jasa. Gaji dan kesejahteraan akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya**
4. **Keadilan. pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik**
5. **Waskat. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dan menyelesaikan pekerjaannya**
6. **Sanksi hukuman. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai**
7. **Ketegasan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan**
8. **Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi**

Prestasi kerja

 Kemudian peneliti juga akan mengemukakan tentang pengertian prestasi kerja, seperti dikemukakan oleh **Bernardin dan Russel** dalam **Sutrisno (1993:150)** memberikan definisi tentang prestasi:

**Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.**

**Hasibuan** dalam **Umam (2010:199)** mengartikan bahwa: **Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.**

Menurut **Sutrisno (2011:52)** ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. **Hasil kerja. Digunakan untuk mengetahui kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan**
2. **Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja**
3. **Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul**
4. **Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada**
5. **Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan**
6. **Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran**
7. **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut hipotesis penelitian yang peneliti ajukan, yaitu:

1. **Hipotesis Utama**

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1. **Sub Hipotesis**
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja berdasarkan indikator-indikator terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja berdasarkan tujuan dan kemampuan terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
4. Terdapat pengaruh disiplin kerja berdasarkan teladan pimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
5. Terdapat pengaruh disiplin kerja berdasarkan balas jasa terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
6. Terdapat pengaruh disiplin kerja berdasarkan keadilan terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
7. Terdapat pengaruh disiplin kerja berdasarkan pengawasan melekat terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
8. Terdapat pengaruh disiplin kerja berdasarkan sanksi hukuman terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
9. Terdapat pengaruh disiplin kerja berdasarkan ketegasan terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
10. Terdapat pengaruh disiplin kerja berdasarkan hubungan kemanusiaan terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

 Penelitian tersebut sifatnya verbal dan subtantif sehingga belum dapat diuji, maka diterjemahkan kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

1. **Hipotesis Utama**

Ho :$ ρyx=0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y)

H1 :$ ρyx\ne 0$ artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y)

1. **Sub Hipotesis**
2. Ho :$ ρyx\_{1}=0 $artinya terdapat pengaruh antara tujuan kemampuan ($X\_{1}$) terhadap prestasi kerja (Y)

H1 :$ ρyx\_{1}\ne 0$ artinya terdapat pengaruh antara tujuan dan kemampuan ($x\_{1}$) terhadap prestasi kerja (Y)

1. Ho :$ ρyx\_{2}=0$ artinya tidak ada pengaruh antara teladan pimpinan ($X\_{2}$) terhadap prestasi kerja (Y)

H1 :$ ρyx\_{2}\ne 0$ artinya terdapat pengaruh antara teladan pimpinan ($x\_{2}$) terhadap prestasi kerja (Y)

1. Ho :$ ρyx\_{3}=0$ artinya tidak ada pengaruh antara balas jasa ($X\_{3}$) terhadap prestasi kerja (Y)

H1 :$ ρyx\_{3}\ne 0$ artinya terdapat pengaruh antara balas jasa ($x\_{3}$) terhadap prestasi kerja (Y)

1. Ho :$ ρyx\_{4}=0$ artinya tidak ada pengaruh antara keadilan ($X\_{4}$) terhadap prestasi kerja (Y)

H1 :$ ρyx\_{4}\ne 0$ artinya terdapat pengaruh antara keadilan ($x\_{4}$) terhadap prestasi kerja (Y)

1. Ho :$ ρyx\_{5}=0$ artinya tidak ada pengaruh antara pengawasan melekat ($X\_{5}$) terhadap prestasi kerja (Y)

H1 :$ ρyx\_{5}\ne 0$ artinya terdapat pengaruh antara pengawasan melekat ($x\_{5}$) terhadap prestasi kerja (Y)

1. Ho :$ ρyx\_{6}=0$ artinya tidak ada pengaruh antara sanksi hukuman ($X\_{6}$) terhadap prestasi kerja (Y)

H1 :$ ρyx\_{6}\ne 0$ artinya terdapat pengaruh antara sanksi hukuman ($x\_{6}$) terhadap prestasi kerja (Y)

1. Ho :$ ρyx\_{7}=0$ artinya tidak ada pengaruh antara ketegasan ($X\_{7}$) terhadap prestasi kerja (Y)

H1 :$ ρyx\_{7}\ne 0$ artinya terdapat pengaruh antara ketegasan ($x\_{7}$) terhadap prestasi kerja (Y)

1. Ho :$ ρyx\_{8}=0$ artinya tidak ada pengaruh antara hubungan kemanusiaan ($X\_{8}$) terhadap prestasi kerja (Y)

H1 :$ ρyx\_{8}\ne 0$ artinya terdapat pengaruh antara hubungan kemanusiaan ($x\_{8}$) terhadap prestasi kerja (Y)

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian:

 **ɛ**

**X** **Y**

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

X = Disiplin kerja

Y = Prestasi kerja

**ɛ** = Variabel lain di luar variabel disiplin kerja yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

Berdasarkan hipotesis diatas, untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya, maka peneliti mengajukan definisi operasionalisasi variabel sebagai berikut:

1. Disiplin kerja merupakan kesadaran dalam mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan dalam melaksanakan pekerjaan Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (X). yang memiliki indikator-indikator dalam pelaksanaannya sebagai berikut:
2. Tujuan dan kemampuan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan
3. Teladan pimpinan. Pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula
4. Balas jasa. Gaji dan kesejahteraan akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya
5. Keadilan. Pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik
6. Waskat. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dan menyelesaikan pekerjaannya
7. Sanksi hukuman. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai
8. Ketegasan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan
9. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi
10. Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka pencapaian visi, misi, dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui produktivitas pegawai dalam organisasi (Y). Yang memiliki bidang prestasi sebagai indikator yaitu:
11. Hasil kerja
12. Pengetahuan pekerjaan
13. Inisiatif
14. Kecekatan mental
15. Sikap
16. Disiplin waktu dan absensi
17. Pengaruh yang signifikan menunjukan variabel disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
18. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
19. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Jl. R.A.A. Martanegara Nomor. 04 Telp.022-7311330 / Fax: 022-7313130 Bandung

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yang dilakukan yaitu dimulai dari tahap penjajagan dan survei tanggal 18 sampai 25 bulan Desember 2016 dan tahap penelitian dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel jadwal penelitian.

**Tabel 1.1**

**Jadual Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kegiatan** | **Tahun** | **2017** |
| **Bulan** | **Januari** | **Februari** | **Maret** | **April** | **Mei** | **Juni** |
| **Minggu Ke** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. **Tahap Persiapan**
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Perizinan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Penjajagan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pengajuan Judul
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Studi Pustaka
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pembuatan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Seminar Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Perbaikan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. **Tahap Penelitian**
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Observasi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Wawancara
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Penyebaran Angket
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Penarikan Angket
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pengolahan Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Analisis Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pembuatan Laporan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. **Tahap Pengujian**
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Sidang Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |