

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, baik dalam organisasi bisnis, non-bisnis, maupun organisasi pemerintahan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran strategis dalam menjalankan, mengelola, dan mengembangkan berbagai aktivitas organisasi (Agustiani & Karyaningsih, 2023).

Pada organisasi pemerintahan, ASN memiliki peran yang sangat penting sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan, didukung oleh sumber daya lain seperti anggaran, teknologi, dan infrastruktur. Meskipun anggaran menyediakan dukungan finansial untuk program-program pemerintah, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada kompetensi, profesionalisme, dan integritas ASN sebagai pelaksana utama kebijakan dan program kerja. Selain itu, keberhasilan program-program pemerintah sangat bergantung pada kinerja ASN dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara optimal (Rakhmawanto, 2017). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang mencakup pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bertugas di instansi pemerintahan (UU No 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara).

Aparatur Sipil Negara merupakan aset penting dalam suatu organisasi pemerintahan, ASN berperan sebagai perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. ASN memiliki beragam pemikiran, dorongan emosional, keinginan, kebutuhan akan status, latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang beragam, yang semuanya dibawa ke dalam lingkungan organisasi. Pegawai bukan sekadar mesin, uang, atau material yang bersifat pasif dan sepenuhnya dapat dikendalikan, melainkan individu yang memiliki perasaan serta motivasi sendiri dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Budiarti et al., 2024). Rasa bangga dan kepuasan kerja akan muncul ketika seorang karyawan mencapai kinerja yang baik. Kinerja yang baik menjadi kondisi ideal dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat tercapai apabila kinerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Budiarti et al., 2024)

Menurut Wibowo (2017), kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang berarti pencapaian kerja atau hasil nyata yang diraih oleh seseorang. Setiap organisasi atau lembaga terdiri atas individu-individu atau pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab, baik secara individu maupun dalam kelompok, dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Kinerja erat kaitannya dengan proses, hasil, dan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, kinerja mencerminkan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut

Keban, (2015), kinerja mencerminkan sejauh mana suatu organisasi berhasil mencapai hasil jika dibandingkan dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan. Sementara itu, Hasibuan, (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, upaya, dan peluang yang dimiliki. Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang bergantung pada keahlian, pengalaman, serta komitmen dalam memenuhi standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja ASN antara lain *Cyberloafing* , *Burnout* , Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* (Andardinata et al., 2024 dan Amanda et al., 2024). *Cyberloafing* adalah tindakan penggunaan perangkat elektronik di tempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan (Carito & Sulistyan, 2021). Ardilasari & Firmanto, (2017) menyatakan bahwa *Cyberloafing* diartikan sebagai perilaku tidak sesuai yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja, di mana mereka memanfaatkan status sebagai pegawai untuk mengakses email atau internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan. Aktivitas ini biasanya dilakukan menggunakan berbagai perangkat teknologi, seperti komputer, laptop, smartphone, tablet, dan perangkat lainnya. Perangkat yang digunakan bisa berasal dari fasilitas

organisasi maupun milik pribadi yang dibawa oleh karyawan ke lingkungan kerja.

Cyberloafing dapat mengganggu fokus kognitif karyawan karena perhatian yang teralihkan oleh aktivitas di luar pekerjaan membuat otak membutuhkan waktu untuk kembali berkonsentrasi pada tugas utama. Proses peralihan fokus ini tidak hanya memakan waktu tetapi juga menguras energi mental, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja. Gangguan yang terus-menerus dapat menyebabkan karyawan bekerja lebih lambat, melewatkannya detail penting, dan melakukan lebih banyak kesalahan. Pengaruhnya terhadap kinerja menjadi cukup besar, terutama pada pekerjaan yang memerlukan tingkat konsentrasi tinggi, pemikiran mendalam, atau penyelesaian tugas dalam tenggat waktu tertentu. Semakin sering *cyberloafing* dilakukan, semakin besar kemungkinan produktivitas individu menurun, sehingga menghambat pencapaian target tim atau organisasi. Oleh karena itu, aktivitas *cyberloafing* tidak hanya berdampak pada hasil kerja individu tetapi juga memberikan efek negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Lestary & Heriyanto, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja menghasilkan temuan yang tidak konsisten. Hasil penelitian Wahyuni et al., (2020), Qur'ani et al., (2024), Basri et al., (2024), Andardinata et al., (2024) dan Sulistyowati et al., (2025) melaporkan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Namun penelitian

Putri, (2022), (Setia et al., 2023) dan Putra et al., (2024) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja ASN adalah *Burnout*. *Burnout* adalah kondisi seseorang yang dialami akibat timbulnya stres dalam jangka waktu yang lama yang ditandai dengan kehilangan energi psikis, fisik, mental dan emosional yang terus menerus (Maulidah et al., 2022). Menurut Hera et al., (2016) *Burnout* adalah kondisi kelelahan yang muncul akibat bekerja terlalu keras, disertai perasaan bersalah, tidak berdaya, kehilangan harapan, kesedihan berkepanjangan, rasa malu, ketidaknyamanan, serta kelelahan yang akhirnya meningkatkan rasa frustasi. *Burnout* ditandai dengan penurunan energi yang membuat seseorang merasa lelah sepanjang waktu. Jika kelelahan ini terus dipaksakan untuk bekerja, hasilnya cenderung tidak optimal. Apabila *Burnout* tidak segera ditangani, kondisi ini dapat menyebabkan hilangnya semangat kerja dan bahkan mengurangi minat untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial.

Burnout pada pekerja khususnya ASN (Aparatur Sipil Negara) sering berkaitan erat dengan pelayanan publik. Menurut Maslach & Leiter, (2016) *Burnout* adalah fenomena yang sering kali terkait erat dengan stres kerja dan umum terjadi pada profesi yang berfokus pada pelayanan. Profesi di bidang jasa pelayanan ini biasanya menuntut tingkat keterlibatan emosional yang tinggi sehingga dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun emosional jika beban kerja tidak dikelola dengan baik.

Burnout akan berdampak negatif untuk diri seseorang dan organisasi, contohnya menyebabkan turunnya kinerja ASN. *Burnout* yang tidak segera ditangani dapat berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja individu. Ketika seseorang mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional, kemampuan untuk berkonsentrasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan baik menjadi terganggu. Penurunan energi dan motivasi yang disebabkan oleh *Burnout* juga membuat seseorang lebih rentan melakukan kesalahan dalam pekerjaan, kehilangan kreativitas, dan berkurangnya produktivitas karyawan (Ramadhan & Sukarno, 2022).

Pada penelitian Ramadhan & Sukarno, (2022), Apriana et al., (2022), Putra, (2023) dan Rahmadyah, (2021) menunjukkan bahwa *Burnout* berdampak negatif pada kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda dilaporkan oleh Nurshoimah et al., (2023) dan Maulidah et al., (2022), yang tidak menemukan adanya pengaruh *Burnout* terhadap kinerja.

Aspek lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja ASN adalah komitmen organisasi. Komitmen merupakan elemen penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugas mereka, memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas, serta menunjukkan loyalitas yang besar terhadap organisasi. Komitmen mencakup keyakinan dan keterikatan yang mampu mendorong energi untuk memberikan hasil terbaik. Secara langsung, komitmen ini berpengaruh

terhadap kinerja sumber daya manusia dan, pada akhirnya, berdampak signifikan pada kinerja organisasi secara keseluruhan. (Angraini et al., 2021).

Hasil penelitian Wahyuni et al., (2020), Anggraeni et al., (2023), Fadhila & Wijayati, Tri, (2019), Sandy & Selamet Riadi, (2023) dan Noviardy & Aliya, (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, Julindrastuti & Karyadi, (2023) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja.

Employee engagement juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. *Employee engagement* merupakan sebuah bentuk keterlibatan atau keterikatan pada pegawai dengan organisasi yang membuat pegawai tersebut memiliki komitmen kuat terhadap suatu organisasi (Meidytania & Frianto, 2024). Seorang pegawai yang *engaged* akan mempunyai keterlibatan kepada suatu organisasi sesuai dengan tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa pegawai tersebut telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan (N. V. Putri & Fachmi, 2022). *Employee engagement* dan kinerja saling berkaitan. Semakin tinggi *Employee engagement* ASN, semakin besar rasa memiliki, semangat kerja, pemahaman tugas, dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja,

yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja ASN. (Putri & Fachmi, 2022)

Penelitian Putri & Fachmi, (2022), Wicaksono & Rahmawati, (2020) Noviardy & Aliya, (2020), Kustya & Nugraheni, (2020) dan Badrianto & Maryadi, (2023), menyimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Namun, Kumaladewi & Rahardja, (2016) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan kinerja.

Kinerja ASN memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintahan, Namun kenyataannya kinerja ASN di Indonesia masih sering dinilai kurang memuaskan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Pelaksana tugas (Plt) Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana mengatakan, kemampuan atau performa sumber daya manusia (SDM) yang bekerja sebagai pegawai pemerintahan di Indonesia dinilai cukup rendah. Menurut Bima Haria Wibisana 35% ASN di Indonesia berkinerja sangat buruk (Kurnia & Ika, 2022).

Kecamatan Kandangserang, adalah salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan Peraturan Bupati Pekalongan Nomor 39 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Kecamatan, (2021) dijelaskan bahwa Kecamatan merupakan perangkat daerah yang dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan. Kecamatan berperan

sebagai penyedia layanan administrasi dengan tugas utama mendukung Bupati dalam menjalankan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat di wilayahnya. Selain itu, kecamatan bertanggung jawab meningkatkan efektivitas pelayanan publik guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Peningkatan kualitas pelayanan, baik dalam bentuk jasa maupun perizinan, dilakukan melalui transparansi dan standarisasi prosedur.

Berdasarkan observasi awal, penulis menemukan bahwa kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang masih kurang optimal. Salah satu cara untuk menilai kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) adalah melalui tingkat penyerapan anggaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Mahsun et al. (2013), yang menyatakan bahwa anggaran memiliki fungsi sebagai alat untuk menilai kinerja (*Performance Measurement Tool*). Berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan Tahun 2019 – 2023 diketahui bahwa terjadi fluktuasi tingkat penyerapan anggaran di Kantor Kecamatan Kandangserang . Berikut data penyerapan anggaran pada Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan.

Tabel 1.1
Data Penyerapan anggaran pada kantor
Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan tahun 2019 - 2023

No	Tahun	Anggaran	Realisasi	Penyerapan Anggaran
1	2023	2,034,158,800	1,797,447,575	88.36%
2	2022	2,033,421,899	1,771,957,793	87.14%
3	2021	2,060,693,340	1,842,363,423	89.41%
4	2020	1,980,493,300	1,855,666,377	93.70%
5	2019	2,349,024,000	2,180,267,996	92.82%
Rata-rata		2,091,558,268	1,889,540,633	90.28%

Sumber : LKJIP Kecamatan Kandangserang tahun 2019-2023

Berdasarkan PMK No 2 Pasal 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pemberian Penghargaan Dan/Atau Pengenaan Sanksi Atas Kinerja Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, (2021) diketahui bahwa penyerapan anggaran pada Pemerintah Kecamatan Kandangserang masuk dalam kategori baik dan sangat baik (baik jika 81%-90% dan sangat baik jika > 90%). Meskipun penyerapan anggaran pada Pemerintah Kecamatan Kandangserang masuk dalam kategori baik dan sangat baik namun dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan puncaknya pada 2020 sebesar 93,70%. Namun, sejak 2021, tren ini mulai menurun, mencapai titik terendah pada 2022 di angka 87,14%, sebelum sedikit membaik menjadi 88,36% pada 2023. Penurunan penyerapan anggaran memiliki dampak negatif seperti permasalahan, pembangunan, ekonomi serta tidak tercapainya secara maksimal kegiatan yang telah direncanakan dan diprogramkan (Andri, 2012)

Indikator lain yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja ASN adalah indeks kepuasan masyarakat (IKM). IKM adalah data dan informasi

tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kualitatif dan kuantitatif atas pendapat masyarakat/*stakeholder* yang memperoleh pelayanan dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Berdasarkan data yang bersumber dari laporan kinerja instansi pemerintah Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan tahun 2023. Diketahui bahwa indeks kepuasan masyarakat atas layanan ASN pada kantor Kecamatan Kandangserang berfluktuasi seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.2
Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan ASN pada
kantor Kecamatan Kandangserang

No	Tahun	Indeks Kepuasan Masyarakat
1	2019	79,95%
2	2020	72.22%
3	2021	87.99%
4	2022	77.00%
5	2023	80.31%

Sumber : LKJIP Kec kandangserang 2023

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kecamatan Kandangserang menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan dalam empat tahun terakhir. Pada tahun 2020, IKM berada di angka 72,22%, kemudian mengalami lonjakan tajam pada tahun 2021 hingga mencapai 87,99%. Namun, pada tahun 2022, nilai tersebut justru mengalami penurunan cukup besar menjadi 77%, sebelum kembali meningkat menjadi 80,31% pada tahun 2023. Fluktuasi ini tidak hanya mencerminkan perubahan angka statistik, tetapi juga mengindikasikan adanya permasalahan dalam pelayanan publik yang perlu dievaluasi lebih lanjut.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan variabel bebas dalam penelitian ini seperti fenomena *cyberloafing* tidak dapat dihindari, baik di kalangan pegawai pemerintah maupun swasta. Perkembangan teknologi dan meningkatnya akses internet di tempat kerja semakin memudahkan karyawan untuk mengakses berbagai platform digital di luar kepentingan pekerjaan. Aktivitas seperti menjelajah media sosial, berbelanja online, atau menonton video sering kali menjadi selingan di tengah jam kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti, Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Kandangserang diketahui mengakses internet untuk kepentingan di luar pekerjaan, seperti membalas pesan WhatsApp, menonton video streaming, dan melakukan aktivitas serupa. Fenomena ini mencerminkan perilaku *cyberloafing* yang lazim terjadi di berbagai instansi pemerintah, termasuk di tingkat kecamatan.

Fenomena *Burnout* juga ditemui pada beberapa ASN di kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan seperti rendahnya semangat kerja, kehilangan motivasi, dan perasaan mudah tersinggung. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Burnout* terhadap kinerja menghasilkan kesimpulan yang tidak konsisten.

Hasil pengamatan peneliti juga menemukan komitmen organisasi pada ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dideteksi dari indeks kepuasan masyarakat di Kecamatan Kandangserang yang fluktuatif. Karyawan yang memiliki komitmen yang

tinggi terhadap organisasi akan selalu berusaha untuk memberikan kinerja yang lebih untuk organisasi. Dengan demikian Fluktuasi IKM ini menggambarkan komitmen organisasi ASN di kantor Kecamatan Kandangserang perlu ditingkatkan.

Berkaitan dengan *employee engagement* diketahui bahwa *employee engagement* pada ASN di Kecamatan Kandangserang masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat terlihat dari sikap pasif ASN untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi di lingkungannya

Berdasarkan Uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Cyberloafing , Burnout, Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *Cyberloafing* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan KandangSerang Kabupaten Pekalongan?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan?
4. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan?

5. Apakah *Cyberloafing* , *Burnout*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan?
6. Berapa besar pengaruh *Cyberloafing* , *Burnout*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis serta memperoleh bukti empiris pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk menguji dan menganalisis serta memperoleh bukti empiris pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan.
3. Untuk menguji dan menganalisis serta memperoleh bukti empiris pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan.
4. Untuk menguji dan menganalisis serta memperoleh bukti empiris pengaruh pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan.
5. Untuk menguji dan menganalisis serta memperoleh bukti empiris pengaruh *Cyberloafing* , *Burnout*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan.

6. Untuk menguji dan menganalisis besar pengaruh *Cyberloafing* , *Burnout*, Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
- b. Menambah referensi teoritis tentang pengaruh **cyberloafing** , **Burnout**, **komitmen organisasi**, dan **employee engagement** terhadap kinerja.
- c. Menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja ASN di berbagai konteks organisasi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN, sehingga dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan *cyberloafing*, penanganan *Burnout*, penguatan komitmen organisasi, serta peningkatan *employee engagement*.

- b. Membantu dalam merancang kebijakan internal yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja ASN.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian isi dan bagian akhir. Pembahasan dari penelitian ini terdiri atas lima 12 bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka memuat telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang disusun secara sistematik.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian serta definisi operasional variabel, lokasi penelitian, prosedur pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Bab ini akan menjelaskan mengenai tabulasi data dan analisis data yang digunakan, uraian hasil penelitian dari uji hipotesis yang dilakukan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memaparkan tentang kesimpulan dan saran atas hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, berfungsi untuk menyimpulkan hasil pembahasan untuk menjelaskan sekaligus menjawab persoalan yang telah diuraikan