

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan salah satu acuan pegawai untuk menilai cara pelayanan kerja pegawai tersebut. Tinggi rendahnya kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu faktor internal dari pegawainya maupun faktor eksternal dari lingkungannya. Pada penelitian ini telah dilakukan observasi oleh peneliti, dimana observasi tersebut dilakukan di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang kurang disiplin, dimana terdapat karyawan yang sering absen baik itu tidak hadir ataupun terlambat saat jam operasional kerja berlangsung. Ketidaksiplinan karyawan ini menggambarkan bahwa kurang profesionalitas dan loyalitas pegawai.

Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan suatu isu yang sangat aktual yang terjadi pada masa sekarang ini. Masyarakat masih memandang kinerja dari Aparatur Sipil Negara pada belum bisa memberikan rasa kepuasan yang tinggi, sehingga menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas. Hal tersebut disebabkan masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah.

Untuk menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang baik, maka Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian yang telah diubah menjadi Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS menyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas :

- a) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan pertauturan perundang – undangan.
- b) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil, tercantum dalam Pasal 10 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa, Pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai Pelaksana kebijakan publik, Pelayanan publik, Perekat dan pemersatu bangsa.

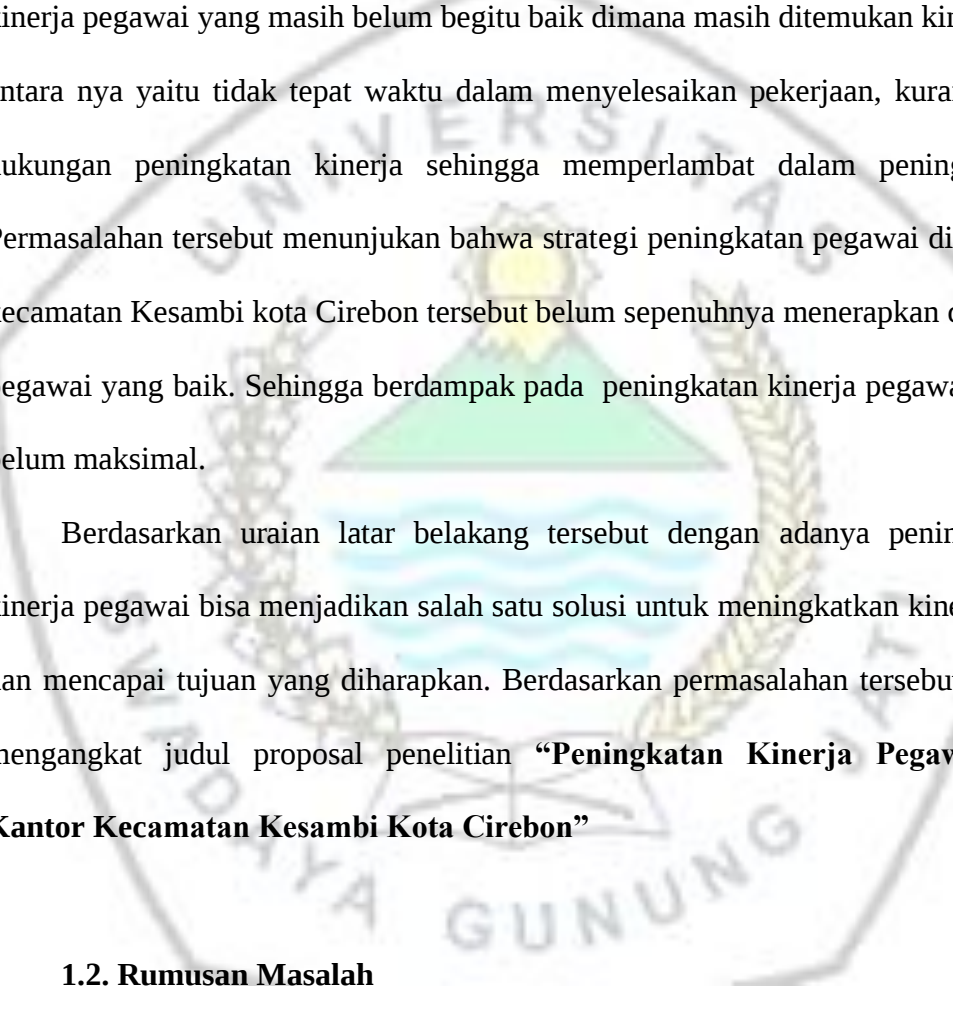
Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Pelaksanaan Peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan bahwa Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan kerja atau organisasi sesuai target dan sasaran kerja pegawai serta perilaku kerja. Dimaksud dengan sasaran kerja adalah sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara, sedang perilaku kerja adalah setiap perilaku, sikap atau perbuatan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara atau tidak melaksanakan

sesuatu yang sudah seharusnya dilakukan berdasar dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Berdasarkan masalah peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan kesambi kota Cirebon untuk saat ini masih menjadi persoalan yang perlu memperoleh perhatian dan penyelesaian yang baik hal ini dilihat dari peningkatan kinerja pegawai yang masih belum begitu baik dimana masih ditemukan kinerja di antara nya yaitu tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang nya dukungan peningkatan kinerja sehingga memperlambat dalam peningkatan. Permasalahan tersebut menunjukan bahwa strategi peningkatan pegawai di kantor kecamatan Kesambi kota Cirebon tersebut belum sepenuhnya menerapkan ciri-ciri pegawai yang baik. Sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang belum maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dengan adanya peningkatan kinerja pegawai bisa menjadikan salah satu solusi untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan permasalahan tersebut disini mengangkat judul proposal penelitian **“Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon”**

1.2. Rumusan Masalah

Berpedoman dari latar belakang penelitian dapat dibuat rumusan masalahnya bahwa *problem statement* (pernyataan masalah) dari penelitian ini adalah “Bagaimanakah cara meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon?”.


1.3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada masalah diatas maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana peningkatan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon?
2. Apa faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan Kesambi kota Cirebon?
3. Apa faktor yang menghambat peningkatan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kesambi kota Cirebon?
4. Apa upaya-upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan hambatan untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kesambi kota Cirebon?

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa tujuan yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

4. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan hambatan-hambatan yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

1.5. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, sebagai berikut:

1.5.1. Kegunaan Teoritis

1. Mengembangkan ilmu dan pengetahuan bagi peneliti mengenai peningkatan kinerja dan perilaku profesionalitas pegawai di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai peningkatan kinerja dan perilaku profesionalitas pegawai di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

1.5.2. Kegunaan Praktis

1. Untuk mengevaluasi dan memperbaiki kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.
2. Mudah-mudahan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi peningkatan kinerja dan profesionalitas di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

1.6. Kerangka Pemikiran

Menurut jurnal artikel pakar (Ningrum, 2017) menyatakan bahwa kerangka pemikiran adalah ide yang mengandung hubungan antara faktor bebas dan variabel terikat untuk memberikan tanggapan sementara. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran berpacu pada setiap variabel yang terkandung yaitu diantaranya kinerja karyawan atau pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang di sesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi menurut Prawirosoentono dalam (Sinambela, 2018:5).

Dari pendapat para Ahli di atas, kinerja dapat di artikan sebagai suatu organisasi yang disusun oleh manajemen untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

1.6.1. Bentuk atau Jenis-jenis Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2005:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Bahwa dalam suatu organisasi terdapat tiga jenis kinerja yaitu : 1). Kinerja organisasi 2). Kinerja proses 3). Kinerja pekerjaan. Menurut ketiga

jenis kinerja ini saling berkaitan, tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya.

1.6.2 Ciri-Ciri Kinerja Pegawai yang Baik

Berikut ciri-ciri kinerja karyawan yang baik dilansir dari *career Realism* yaitu :

1. Menjalani tugas dengan baik

Memahami peran dan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan dan menciptakan daya saing yang baik di hadapan bos melalui hasil kerjanya.

2. Produktif

Memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik.

3. Berorientasi pada target

Bekerja dengan tujuan pribadi dan harus berkontribusi pada target perusahaan.

4. Bermotivasi tinggi

Pegawai hebat selalu memiliki stamina untuk melakukan pekerjaan yang luar biasa.

5. Sabar dan bekerja keras

Sikap pekerja keras sangat penting saat tengah meniti karir dan jadilah orang yang selalu siap melakukan pekerjaan.

6. Fokus pada detail

Inisiatif untuk memastikan semua hal berjalan dengan baik dan pastikan fokus pada hal-hal kecil yang diabaikan pekerjaan lain.

7. Berpikir dan bertindak positif

Pegawai yang hebat selalu bertanggung jawab pada apapun yang dilakukan. Untuk itu, harus senantiasa berpikir dan bertindak positif.

8. Menjaga hubungan sosial

Pegawai berkualitas senantiasa mampu menjaga hubungan sosialnya dengan baik dan memiliki kerjasama positif dengan para pegawai dari divisi lain. Aitan, tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya.

(https://www.linovhr.com/cdn.ampproject.org/v/s/www.linovhr.com/faktor-kinerja-menurun/amp/?amp_gsa=1&_js_v=a9&usqp=mq331AQKKA FQArABIIIACA w%3D%3D#amp_tf=Dari%20%251%24s&aoh=16504317097100&csi=1&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A52F%www.linovhr.com%2faktor-kinerja-menurun%2F)

1.6.3. Ciri-Ciri Kinerja Pegawai Yang Rendah

Berikut ciri-ciri kinerja pegawai yang rendah dilansir dari *Career Realism* yaitu:

1. Multitasking

Multitasking adalah solusi cerdas untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus. Tetapi, multitasking dapat mengurangi fokus dan

kualitas dari hasil pekerjaan itu sendiri. Hasil dari pekerjaan yang buruk akan mempengaruhi proses bisnis perusahaan.

2. Stres dan burnout

Masalah besar lain yang dihadapi perusahaan adalah karyawan yang mengalami stress dan kelelahan atau burnout. Ketika karyawan dikejar-kejar oleh kecemasan terkait pekerjaan, mereka kehilangan konsentrasi, terganggu, dan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Kurangnya sense of belonging

Bagi pemimpin perusahaan untuk memastikan bahwa lingkungan dalam bisnis mereka menyambut baik karyawan baru dan tidak membuat mereka merasa kurang dihargai.

4. Perilaku toxic

Perilaku toxic mungkin hampir sering ditemui di banyak tempat dan banyak karyawan yang menderita karenanya.

5. Manajemen yang buruk

Karyawan memiliki produktivitas yang rendah ditempat kerja adalah manajemen yang buruk. Yang menurunkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

(<https://www.linovhr->

[com.cdn.ampproject.org/v/s/www.linovhr.com/faktor-kinerja](https://www.linovhr.com/cdn.ampproject.org/v/s/www.linovhr.com/faktor-kinerja)

[menurun/amp/?amp_gsa=1&_js_v=a9&usqp=mq331AQKKA](https://www.linovhr.com/cdn.ampproject.org/v/s/www.linovhr.com/faktor-kinerja)

[FQArABIIIACA](https://www.linovhr.com/cdn.ampproject.org/v/s/www.linovhr.com/faktor-kinerja)

17097100&csi=1&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A52F%2Fwww.linovhr.com%2Ffaktor-kinerja-menurun%2F)

Kinerja untuk mengatur peningkatan kinerja di kecamatan kesambi kota cirebon dapat dilakukan upayanya yaitu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa apabila dilakukannya peningkatan kinerja pegawai dengan baik dan maksimal maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih baik lagi pada pegawai yang ada dikecamatan kesambi kota cirebon.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Setiawan (2015) Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, dalam definisi tersebut Bernardin dan Russel menekankan pengertian kinerja sebagai hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi.

Menurut Bernaddin dan Russel (2011) menyebutkan adanya kriteria indikator untuk mengukur kinerja seorang pegawai di antara nya yaitu:

1. Kualitas

Sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang di tetapkan

2. Kuantitas kerja

Sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang di tetapkan

3. Keteapan waktu

Tingkat sejauh mana suatu kegiatan yang di selesaikan pada waktu yang di kehendaki dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektifitas biaya

Sejauh mana tingkat penerapan SDM, teknologi dan matrial yang mampu di optimalkan.

5. Kebutuhan Pengawasan

Sejauh mana tingkatan seorang pegawai untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.

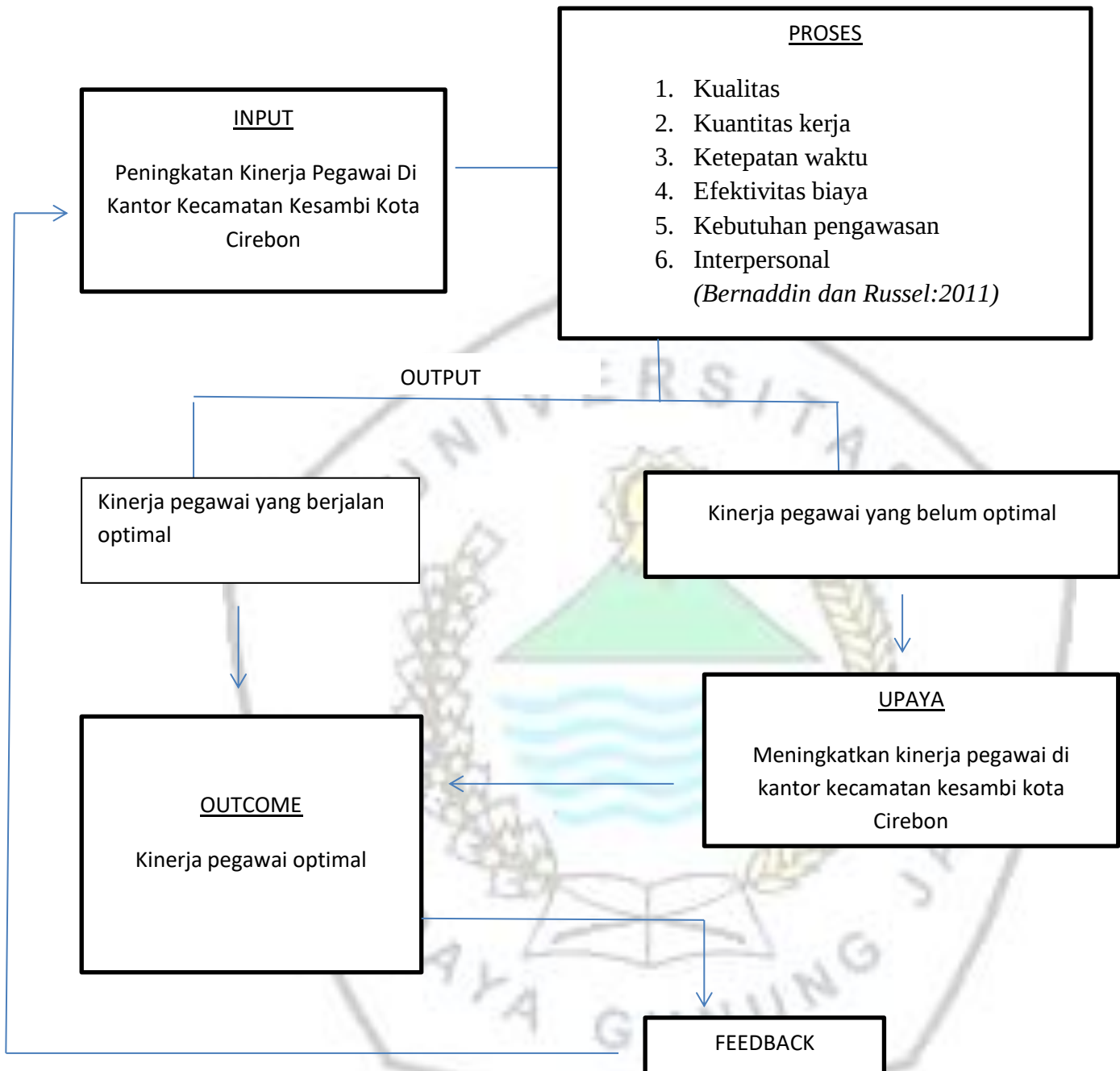
6. Interpersonal

Sejauh mana tingkatan seorang pegawai dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, di antara rekan kerja dan bawahan

Berdasarkan jurnal artikel (Jefri Iswanto, 2017:) kinerja adalah pencapaian hasil dari pelaksanaan usaha tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil untuk memahami tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah tindakan umum yang dilakukan untuk menggarap presentasi organisasi atau perkumpulan, termasuk kinerja setiap orang dan kelompok kerja dalam organisasi. Kinerja individu, kelompok dan organisasi perusahaan dipengaruhi oleh banyak variabel internal dan eksternal asosiasi.

Berikut merupakan bagan kerangka berpikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :





Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.7. Definisi dan Operasional Konsep Penelitian

1.7.1. Definisi Konsep Penelitian

a. Kinerja

Menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, SIP, Msi “kinerja dan pengembangan kompetensi SDM” 2001:143) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku.

b. Pegawai

Pegawai adalah kata benda berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya (Prof. Dr. Hamzah B. Uno, M.Pd:2012)

1.7.2. Operasional Konsep Penelitian

Tabel 1.1
Operasional Penelitian

Konsep penelitian	Dimensi	Parameter
Kinerja yang dapat dinilai dari pegawai (<i>Bernaddin dan Russel(2011)</i>)	1. Kualitas	1. Ketepatan kerja 2. Kegiatan yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan
	2. Kuantitas kerja	1. Kegiatan yang diselesaikan 2. Volume pekerjaan
	3. Ketepatan waktu	1. Kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan 2. Pemanfaatan waktu
	3. Efektifitas biaya	1. Kegunaan sumber daya manusia yang dimiliki 2. Kegunaan peralatan dan kelengkapan yang dimiliki
	3. Kebutuhan pengawasan	1. Keadaan pegawai 2. Hasil yang diperoleh
	3. Interpersonal	1. Kerjasama antara rekan kerja 2. Perasaan self esteem, goodwill antar rekan kerja

1.8. Metode Penelitian dan Teknik Pemilihan Informan

1.8.1. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan

hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegiatan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode kualitatif yang berusaha menjelaskan sedetail mungkin objek dan masalah penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Yang menjadi pengumpulan data dalam metode kualitatif ini yaitu dengan melakukan wawancara.

Menggunakan deskriptif kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai peningkatan kinerja di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon dengan data primer yang diperoleh dari observasi langsung tentang data absensi atau kehadiran pegawai.

1.8.2. Teknik Pemilihan Informan

Menentukan informan kunci dan informan pendukung dalam penelitian ini terdiri dari informan yang berkaitan dengan implementasi kebijakan perekrutan tenaga sukarelawan. Adapun pertimbangan orang-orang sebagai informan dalam implementasi kebijakan perekrutan tenaga sukarelawan, yaitu :

1. *Key Informan/* Informan Kunci Adalah :

Camat Kecamatan atau Sekretaris Kecamatan Kesambi Kota Cirebon

2. Informan Pendukung

- a. Kepala Kasubag Umum Kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon
- b. Kepegawaian atau Operator Kecamatan Kesambi Kota Cirebon

1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penyusun meliputi studi kepustakaan dan studi lapangan. Penjelasan mengenai studi kepustakaan dan studi lapangan adalah sebagai berikut:

1. Studi lapangan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian secara langsung dilokasi penelitian melalui teknik sebagai berikut :

a. Wawancara

Pengusnan melakukan tanya jawab langsung dengan informan yaitu camat kesambi kota cirebon.

b. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung mengenai objek dan masalah penelitian yang ada hubungan dengan tujuan penelitian tetapi tidak terlibat langsung proses kerja.

c. Dokumentasi

Yaitu melakukan dokumentasi atau mengumpulkan data absensi/kehadiran pegawai di kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.

2. Studi kepustakaan

Penyusun mengumpulkan data dari sumber-sumber tertulis antara lain dengan membaca dan mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen dan perundang-undangan yang ada hubungannya dengan masalah yang penyusun teliti.

1.8.4. Teknik Penguji Keabsahan Data

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keabsahan data penelitian kualitatif, yaitu : nilai subjektivitas, metode pengumpulan dan sumber data penelitian. Banyak hasil penelitian kualitatif diragukan kebenarannya karena beberapa hal, yaitu subjektivitas peneliti merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif, alat penelitian yang diandalkan adalah wawancara dan observasi mengandung banyak kelemahan ketika dilakukan secara terbuka dan apalagi tanpa kontrol, dan sumber data kualitatif yang kurang credible akan mempengaruhi hasil akurasi penelitian. Oleh karena itu, dibutuhkan beberapa cara untuk meningkatkan keabsahan data penelitian kualitatif, yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

1. Kredibilitas

Apakah proses dan hasil penelitian dapat diterima atau dipercaya. Beberapa kriteria dalam menilai adalah lama penelitian, observasi yang detail, triangulasi, *peer debriefing*, analisis kasus negatif, membandingkan dengan hasil penelitian lain, dan member check. Cara memperoleh tingkat kepercayaan hasil penelitian, yaitu :

- a. Memperpanjang masa pengamatan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan, bisa mempelajari kebudayaan dan dapat menguji informasi dari responden, untuk membangun kepercayaan para responden terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri.
- b. Pengamatan yang terus menerus untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang diteliti, serta memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.
- c. Triangulasi, pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang alin diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.
- d. *Peer debriefing* (membicarakannya dengan orang lain) yaitu mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.
- e. Member check yaitu dengan menguji kemungkinan dugaan-dugaan yang berbeda dan mengembangkan pengujian-pengujian untuk

mengecek analisis, dengan mengaplikasikannya pada data, serta dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang data.

2. Transferabilitas yaitu apakah hasil penelitian ini dapat diterapkan pada situasi yang lain.
3. *Dependability* yaitu apakah hasil penelitian mengacu pada konsistensi peneliti dalam mengumpulkan data, membentuk, dan menggunakan konsep-konsep ketika membuat interpretasi untuk menarik kesimpulan.
4. Konfirmabilitas yaitu apakah hasil penelitian dapat dibuktikan kebenarannya dimana hasil penelitian sesuai dengan data yang dikumpulkan dan dicantumkan dalam laporan lapangan. Hal ini dilakukan dengan membicarakan hasil penelitian dengan orang yang tidak ikut dan tidak berkepentingan dalam penelitian dengan tujuan agar hasil dapat lebih objektif.

1.8.5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha untuk memberikan interpretasi terhadap data yang telah diperoleh dan di susun untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Setelah data-data yang dihasilkan dari proposal penelitian ini yaitu dengan menerapkan teknik analisis data sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Yaitu proses pemilihan data yang telah diperoleh itu dikumpulkan, dirinci, secara sistematis dan menulis hal-hal pokok yang sesuai dengan

fokus penelitian, sehingga diharapkan memberikan gambaran dan analisis yang lebih tajam.

b. Display Data

Yaitu penyajian data dalam bentuk uraian, tabel, gambar, grafik dan sebagainya.

c. Verifikasi dan Pemeriksaan Kesimpulan

Yaitu usaha untuk memperoleh makna dari berbagai data yang dikumpulkan kemudian dibuat pola, model, tema dan hubungan persamaan terhadap hal-hal penting.

1.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang penulis lakukan adalah di Kantor Kecamatan Kesambi Kota Cirebon. Dengan alasan :

- Masalah pada skripsi ini yaitu kurangnya disiplin para pegawai yang datang tidak tepat waktu.
- Banyaknya sumber-sumber atau data penelitian yang mudah didapat.
- Letak yang strategis dan sangat terjangkau oleh penulis selama dalam penyusunan skripsi.

1.9.2. Jadwal Penelitian

Lamanya penelitian adalah 9 (sembilan) bulan terhitung mulai dari bulan April 2022 sampai dengan Desember 2022, untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2

Jadwal Penelitian

[illegible]

