

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan instansi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi. Tuntutan instansi untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja instansi dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam instansi seperti kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan disiplin kerja karyawan serta pemberian kompensasi finansial yang sesuai

dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas.

Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap instansi dalam menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron (2013) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Lebih jauh Bastian (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di instansi. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu instansi sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin

baik kualitas karyawan suatu instansi maka semakin tinggi daya saing instansi tersebut terhadap instansi lainnya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Berdasarkan keterangan dari Bapak Camat Kecamatan 2X11 Enam Lingkung, menyatakan bahwa sekarang ini kinerja dari karyawan kantor Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung memang kurang baik, hal ini diidentifikasi bahwa masih terdapatnya karyawan yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tugas sesuai dengan arahan dari atasannya, terutama menyangkut kegiatan masing-masing sub bagian dan para seksi baik kegiatan internal maupun eksternal. Masalah lain adalah nilai-nilai dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terlalu abstrak untuk diukur secara kuantitatif sehingga pejabat penilai sulit untuk memberikan penilaian secara objektif, biasanya pejabat penilai akan meningkatkan nilainya karena berkaitan dengan kenaikan pangkat dan tunjangan pegawai. Selanjutnya masih terdapatnya karyawan yang meninggalkan pekerjaan kantor untuk kepentingan pribadi sebelum waktu istirahat. Oleh karena itu, para pegawai harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan instansi.

Sedangkan menurut Mantja (2007), kompetensi adalah “kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh dari pendidikan dan atau pelatihan”.

Menurut Sedarmayanti (2007) “kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik”, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap suatu kinerja.

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah Orang | Persentase |
|----|--------------------|--------------|------------|
| 1 | SMA / SMK | 4 | 16% |
| 2 | Diploma (D3) | 3 | 12% |
| 3 | Sarjana (S1) | 17 | 71% |
| 4 | Pasca Sarjana (S2) | 1 | 1% |
| | Total | 25 | 100 |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2025

Bersarkan tabel 1.1 diketahui bahwa, Karyawan Kantor Nagari Se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 16% didominasi oleh Walikorong dan beberapa staff, Diploma (D3) sebanyak 3 orang didominasi oleh staff, Pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 17 orang didominasi oleh kaur umum, kaur keuangan, kasi perencanaan, kasi pemerintahan dan sekretaris negari, dan Pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang walinagari . Jadi, dapat disimpulkan bahwa Karyawan Kantor Nagari Se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung paling banyak memiliki pendidikan sarjana (S1).

Selanjutnya Disiplin karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan instansi. Untuk itu disiplin kerja dalam instansi sangat perlu

ditegakkan, karena dengan adanya disiplin maka akan ada aturan-aturan yang harus dijalankan dan juga ditaati oleh semua karyawan baik atasan maupun bawahan. Pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam instansi akan membantu karyawan dalam membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang telah disepakati yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya yang diharapkan hal ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam instansi.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan rasa kesadaran terhadap pekerjanya untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut pun akan meningkat.

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dan juga mentaati aturan-aturan yang telah dibuat oleh instansi. Dengan memiliki karyawan disiplin yang baik maka diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien.

Selain disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Jadi pada dasarnya apabila instansi ingin mendapatkan kinerja yang diinginkan sesuai target yang telah ditentukan maka instansi haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan bersedia muncurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai 2011). Kemudian menurut Rohman (2013) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam instansi maka diharapkan kinerja karyawan dalam instansi juga akan meningkat. Dorongan yang kuat dalam diri individu merupakan salah satu usaha untuk melakukan kegiatan

yang mengarah pada tujuan instansi yaitu ditunjukkan dengan adanya sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kecamatan 2x11 Enam Lingkung adalah salah satu dari 17 kecamatan yang di Kabupaten Padang Pariaman. Kecamatan 2x11 Enam Lingkung terdiri dari 3 nagari yaitu Lubuk Pandan, Sicincin dan Sungai Asam. Kecamatan 2x11 Enam Lingkung dipimpin oleh seorang Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Padang Pariaman melalui Sekretaris Daerah. Camat Kecamatan 2x11 Enam Lingkung menangani sebagian urusan otonomi daerah di bidang pemerintahan, pembangunan, dan kehidupan kemasyarakatan dalam kerja kecamatan.

Kantor wali nagari memiliki fungsi menyelenggarakan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD, mengajukan rancangan peraturan nagari, menetapkan peraturan-peraturan yang telah mendapatkan persetujuan bersama BPD dan lainnya.

Salah satu komponen yang menghambat kemajuan industri adalah kurangnya SDM yang terlatih dan ahli. Menurut Moehleriono (2012) Faktor utamanya adalah lemahnya pemahaman para profesional, baik dari sisi peningkatan bisnis maupun dari sisi lainnya. Pada akhirnya SDM yang berkualitas belum terpenuhi, sehingga nagari se Kecamatan 2x11 Enam Lingkung seringkali melenceng dari standar dan SDM yang kurang terlatih dan ahli, terutama detail administrasi.

Masalah sumber daya manusia ini bukanlah hal lain dalam kantor nagari se kecamatan 2x11 Enam Lingkung. Hingga saat ini disadari bahwa SDM telah tumbuh dengan sangat baik, diikuti dengan peningkatan bisnis. Meskipun demikian, beberapa penelitian menganggap bahwa masalah yang paling mencolok dalam ranah kecamatan adalah masalah SDM.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi atau instansi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia (karyawan).

Kinerja karyawan sangat mempunyai peran penting dalam instansi, karena jika instansi ingin maju dan mampu bersaing dalam era saat ini instansi harus mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawannya karena hal tersebut merupakan kunci untuk keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan agar kinerja yang baik dapat tercapai maka kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus diikuti dengan disiplin dan motivasi yang tinggi terhadap tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Tabel 1.2.
Rekapitulasi Absensi Tahun 2023 s/d 2024

| Periode | 2023 | | 2024 | |
|------------------|-------------|---------------|--------------|---------------|
| | % Kehadiran | % Tidak Hadir | % Kehadiran | % Tidak Hadir |
| Januari | 93% | 7% | 92,3% | 7,7% |
| Februari | 92,4% | 7,6% | 90,7% | 9,3% |
| Maret | 90,4% | 9,6% | 89,1% | 10,9% |
| April | 90% | 10% | 89,9% | 10,1% |
| Mei | 96% | 4% | 92,3% | 7,7% |
| Juni | 90% | 10% | 91,3% | 8,7% |
| Juli | 94,6% | 5,4% | 92,9% | 7,1% |
| Agustus | 94,3% | 5,7% | 93,4% | 6,6% |
| September | 92,9% | 6,1% | 93,6% | 6,4% |
| Oktober | 93,5% | 6,5% | 93,5% | 6,5% |
| November | 96,4% | 3,6% | 92,4% | 7,6% |
| Desember | 91,2% | 8,8% | 91% | 9% |
| Rata-rata | 93% | 7% | 91,7% | 8,3% |

Sumber: Data Absensi Pelayanan Terpadu Kantor Nagari di Kecamatan 2XII Enam

Lingkung.

Pada tabel diatas menunjukkan rekap absensi selama dua tahun terakhir, menjelaskan persentase kehadiran karyawan selama tahun 2023 berada diangka 93%, sedangkan tahun 2024 persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang dimana persentase kehadirannya berada diangka 91,7%. Jumlah tingkat ketidak hadiran di tahun 2024 mengalami kenaikan yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang sedikit menurun dikarenakan karyawan yang tidak masuk kerja karna sakit dan ada juga yang izin kerja, belum lagi ditambah karyawan yang terlambat bekerja.

Selain masalah kehadiran, juga ada masalah kurangnya karyawan dalam mentaati ketentuan jam kerja ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih ada diluar ruangan kantor padahal jam kerja sudah dimulai dan meninggalkan pekerjaan padahal jam kerja belum selesai, sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan serta kualitas pekerjaan. Serta masih ada beberapa pegawai yang tidak ikut serta dalam penyelenggaraan apel pagi yang dilaksanakan setiap hari kerja Senin s/d Jum'at, banyak karyawan yang datang setelah apel selesai dan juga ada beberapa karyawan yang menunggu di dalam ruangan dan tidak mengikuti apel dan juga produktivitas kerja yang menurun karena kejemuhan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai, pekerjaan yang seharusnya beres dapat terhambat dikarenakan kejemuhan.

Disiplin karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan instansi. Untuk itu disiplin kerja dalam instansi sangat perlu ditegakkan, karena dengan adanya disiplin maka akan ada aturan-aturan yang harus dijalankan dan juga ditaati oleh semua karyawan baik atasan maupun bawahan. Pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam instansi akan membantu karyawan dalam membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dapat dikontrol, sesuai dengan aturan-aturan yang telah disepakati, diharapkan hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya dan

diharapkan hal ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam instansi. Selanjutnya pihak instansi juga harus menganalisis faktor-faktor disiplin karyawan apabila ada hal negatif yang terjadi dalam pelaksanaan kedisiplinan maka perlu pemberian serta perbaikan kepada karyawan tersebut.

Untuk itu penilaian ini merupakan adanya timbal balik yang positif antara karyawan dengan instansi yang diharapkan akan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik lagi dalam menjalankan kedisiplinan dalam instansi. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan rasa kesadaran terhadap pekerjaanya untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja karyawan terhadap pekerjannya maka kinerja karyawan tersebut pun akan meningkat.

Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Oleh karena itu, instansi juga perlu memperhatikan faktor motivasi karyawan. Dengan adanya dorongan motivasi kerja, maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu dalam rangka mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi instansi.

Dalam hal ini pimpinan harus memberikan arahan dan memotivasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

Motivasi mempersoalkan caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Muchlas (2008) Mengatakan motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Seorang karyawan yang sudah bosan bekerja mulai pagi hingga sore didepan layar komputer, masih saja bersemangat menonton tim sepak bola kesenangannya bermain tanpa rasa kantuk, malah justru bahagia.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Motivasi Kerja

| No | Pertanyaan | Ya | Persentase (%) | Tidak | Persentase (%) |
|----|---|----|----------------|-------|----------------|
| 1 | Kebutuhan Fisiologi | | | | |
| | Gaji yang di peroleh sudah memenuhi kebutuhan hidup | 14 | 46,7% | 16 | 53,3% |
| 2 | Kebutuhan akan rasa aman | | | | |
| | Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman dan nyaman | 15 | 50% | 15 | 50% |
| 3 | Kebutuhan Sosial | | | | |
| | Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja | 10 | 33,3% | 20 | 66,7% |
| 4 | Kebutuhan Penghargaan | | | | |
| | Selalu diberi pujian apabila menjalankan tugas dengan baik | 12 | 40% | 18 | 60% |
| 5 | | | | | |
| | Instansi memberi pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan | 10 | 33,3% | 20 | 66,7% |

Sumber: Survey awal Karyawan Kantor Nagari Se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung

Berdasarkan pra survei di atas, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja karyawan yang dilakukan kepada 25 orang karyawan pada Karyawan Kantor Nagari Se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung menunjukan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan belum optimal dengan baik, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan pernyataan motivasi kerja terutama pada table 1.3 diatas persentase jawaban terendah di pertanyaan nomor 3 dimana yang dikeluhkan oleh para Karyawan Kantor Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung yaitu kurangnya hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja, baik instansi jarang memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Hal ini mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat mengakibatkan pegawai menjadi bermalas-malasan.

Menurut penelitian penelitian (Ashadi, 2011; Mariani, 2016; Widayaningtyas, 2016), motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan dan penerapan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas beberapa ulasan terkait dengan sumber daya manusia di antor nagari se Kecamatan 2x11 Enam Lingkung sebagai elemen yang tidak terpisahkan bagi perkembangan

Kecamatan 2x11 Enam Lingkung dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik bagi Kecamatan 2x11 Enam Lingkung dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tepat. Peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait sumber daya manusia dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Nagari Se Kecamatan 2x11 Enam Lingkung”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun secara spesifik rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah faktor Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung.
3. Apakah faktor kompetensi SDM, disiplin dan motivasi kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung.

1.3 Tujuan Penelitian.

Dengan adanya rumusan masalah diatas tentu saja ada tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti, demi meningkatkan koperasi diri, kecerdasan intelektual, dan emosional, terutama dalam mengaplikasikan ilmu ke masyarakat atau lapangan.
2. Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak lain yang berguna serta dapat memberikan sebagai gambaran bagi yang akan melakukan penelitian sejenis selanjutnya.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran bagi Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung, sehingga dapat mencapai tujuan yang di inginkan dicapai dan dapat sebagai tolak ukur dan

bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan baru di Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung.

1.5 Batasan Masalah.

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup agar lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian, serta dapat mempermudah proses analisis itu sendiri. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan yang akan dikaji, yaitu:

1. Penelitian ini fokus pada pembahasan mengenai pengaruh kompetensi SDM, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ditujukan kepada karyawan nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung.
3. Responden yang diajukan sampel penelitian adalah karyawan Nagari se Kecamatan 2X11 Enam Lingkung.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan: Menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian
2. BAB II Tinjauan Pustaka: Menguraikan teori-teori terkait dengan Kinerja,kompetensi SDM,disiplin kerja,dan motovasi kerja.

3. BAB III Metode Penelitian: Menjelaskan pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang di gunakan.
4. BAB IV Hasil dan Pembahasan: Menyajikan hasil penelitian dan analisis data berdasarkan rumusan masalah
5. BAB V Kesimpulan dan Saran: Menyimpulkan hasil penelitian dan rekomendasi berdasarkan temuan.