

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan, organisasi maupun dalam sebuah instansi pemerintah Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menjadi motor penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai.

Pemerintah Indonesia membuat langkah dalam pengelolaan manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang tujuannya untuk mengetahui ketidakberhasilan seorang PNS, berdasarkan survey yang peneliti terdahulu, seorang PNS itu bermasal pada kinerja pegawainya. Disin untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral, dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pegawai Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Badan Geologi (PVMBG) Kota Bandung, dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik karena mempunyai tugas seperti penelitian, penyelidikan, perekayasa dan pelayanan dibidang Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi. Sebagaimana tugasnya, PVMBG bertugas menyelenggarakan fungsi pemantauan, evaluasi, dan laporan pelaksanaan, pemetaan, tematik dan analisis resiko bencana geologi, serta peringatan dini aktivitas gunung merapi dan potensi gerakan tanah dan pemberian rekomendasi teknis mitigasi bencana geologi. Maka pegawai harus memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dengan adanya usaha kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan tanggung jawab atas segala tugas yang diberikannya. Oleh karena itu sangatlah penting bagi sebuah instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, agar instansi dapat berhasil mencapai semua tujuan yang mereka miliki. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di instansi diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan tanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan dari keberhasilan dari seseorang agar bekerja lebih efektif dan lebih baik dari kinerja yang sudah dilakukan oleh pegawainya. Pada Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi (PVMBG), Kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai akan menghasilkan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Negri Sipil Bagian Tata**  
**Usaha di Pusat Vulkanologi Kota Bandung**

No	2014					
	Kegiatan Tugas Jabatan	Target		Realisasi		Nilai Pencapaian
		Mutu	Waktu	Mutu	Waktu	
1	(SISDOKTAH)	100	12 Bulan	77	12 Bulan	89.89
2	Cuti	100	12 Bulan	76.5	12 Bulan	90.45
3	Pembinaan	100	8 Bulan	76	8 Bulan	90.67
4	Sarasehan	100	6 Bulan	76	6 Bulan	84.00
5	Temu Wicara	100	6 Bulan	76	6 Bulan	84.00
6	Recon Sisdoktah/Sipeg	100	6 Bulan	77	7 Bulan	78.78
7	Penilaian Fungsional	100	2 Bulan	77	2 Bulan	76.00
8	Pemberkasan Usul Dupak	100	4 Bulan	77.5	4 Bulan	84.00
9	Kordinasi	100	12 Bulan	77	12 Bulan	84.00
10	Perintah Atasan	100	12 Bulan	77	12 Bulan	84.33
	<b>Nilai Pencapaian (SKP)</b>					<b>83.70</b>
No	2015					
	Kegiatan Tugas Jabatan	Target		Realisasi		Nilai Pencapaian
		Mutu	Waktu	Mutu	Waktu	
1	(SISDOKTAH)	100	12 Bulan	76	12 Bulan	84.00
2	Cuti	100	12 Bulan	76	12 Bulan	84.00
3	Pembinaan	100	12 Bulan	76	12 Bulan	84.00
4	Sarasehan	100	12 Bulan	76	12 Bulan	84.00
5	Temu Wicara	100	6 Bulan	76	6 Bulan	84.00
6	Recon Sisdoktah/Sipeg	100	6 Bulan	76	6 Bulan	84.00
7	Penilaian Fungsional	100	12 Bulan	76	12 Bulan	84.00
8	Pemberkasan Usul Dupak	100	12 Bulan	76	12 Bulan	50.67
9	Kordinasi	100	12 Bulan	76	12 Bulan	84.00
10	Perintah Atasan	100	12 Bulan	76	12 Bulan	84.00
	<b>Nilai Pencapaian (SKP)</b>					<b>80.67</b>

*Sumber: Data Sekunder Pusat Vulkanologi*

Bisa terlihat pada halaman sebelumnya yaitu tabel 1.1 adanya penurunan penilaian sasaran kerja pegawai di Pusat Vulkanologi dari tahun 2014 dan 2015. Nilai pada pencapaian (SKP) menurun 3.03%. Pencapaian mutu dari realisasi kinerja pegawainya tidak sesuai target yang sudah ditentukan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai baik secara kelompok maupun individu, pegawai harus mampu menjalankan tugas-tugasnya. diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja adalah sebagai berikut. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sesuai dengan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75). Mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja pegawai pada Kantor Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Kota Bandung, maka penulis melakukan pra-survey dengan membagikan kepada 30 responden dari 66 pegawai yang dipilih secara acak. Data yang didapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung**

No	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Kualitas Kerja	10	5	12	2	1	113	75	100
2	Kuantitas Kerja	9	6	11	2	2	108	72	100
3	Kerjasama	17	6	5	1	1	127	84	100
4	Tanggung Jawab	11	2	10	1	3	110	73	100
5	Pelaksanaan Tugas	8	7	13	2	-	111	74	100
<b>Jumlah Skor Rata-rata</b>								<b>76</b>	<b>100</b>
<b>Jumlah skor = Nilai x F</b>									
<b>Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%</b>									
<b>Jumlah Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total indikator</b>									

*Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survey pendahuluan*

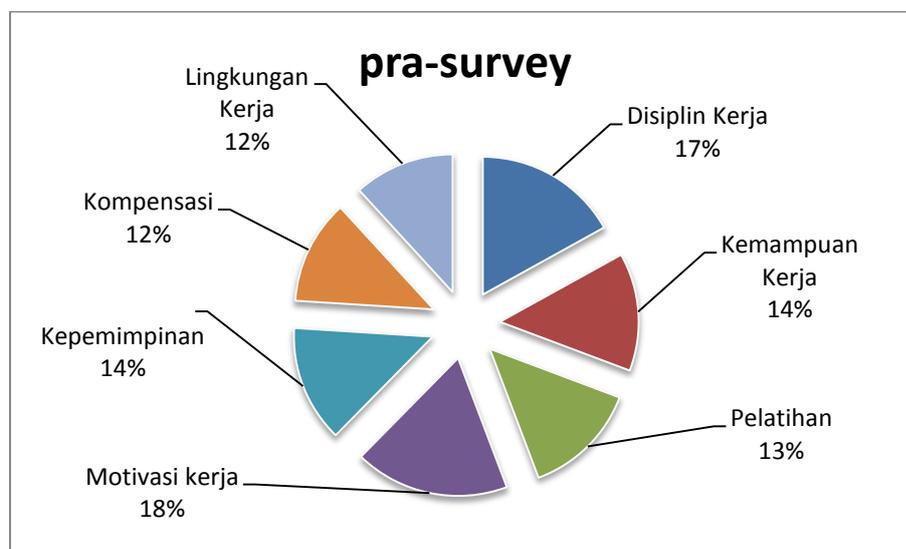
Berdasarkan tabel 1.2 dapat menunjukkan hasil penelitian awal mengenai faktor-faktor penyebab penurunan kinerja pegawai pada bagian Tata Usaha di Pusat Vulkanologi Kota Bandung. Secara keseluruhan dapat dikatakan belum

sesuai dengan target yang diharapkan dengan nilai rata-rata 76% dari target 100% yang sudah ditetapkan. Masalah kinerja ini juga diperkuat dengan tabel sebelumnya yaitu tabel 1.1, yaitu Sasaran Kerja Pegawai bagian Tata Usaha di kantor Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung.

Kinerja adalah hasil akhir dari tenaga dan pikiran yang dicapai seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia pada periode tertentu. Dalam melaksanakan tugas kerjanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa hal yang masih rendah pencapaiannya seperti kualitas kerja, masih kurang kualitas kerja yang baik, melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar yang telah ditetapkan instansi. Oleh karena itu instansi masih membutuhkan usaha-usaha yang masih membutuhkan kinerja pegawai guna untuk tercapainya suatu tujuan instansi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan tidak berpengaruh oleh kondisi yang ada diluar dirinya. Dan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada diluar diri pegawainya. Menurut Anogara (2004:7) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor internal antara lain : disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, dan tanggung jawab dan faktor eksternal antara lain adalah lingkungan

kerja, pelatihan dan kompensasi. Dalam hal ini penulis melakukan prasurvey mengenai faktor-faktor yang memenuhi kinerja pegawai melalui prasurvey sementara yang disebarakan kepada 30 responden pegawai Tata Usaha di kantor Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung. Bisa dilihat dalam diagram sebagai berikut:



**Gambar 1.1**

**Hasil Data Pra-survey Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung**

Dari gambar 1.1 dapat dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah faktor internal antara lain yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, dan tanggung jawab, dan juga faktor eksternal diantaranya adalah lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi. Dari hasil pra-survey yang dapat terlihat variabel yang memberi pengaruh paling besar adalah motivasi kerja dan variabel ke – 2 terbesar yang memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Nilai paling besar ialah penjumlahan dari nilai yang

sudah diolah sebelumnya, dan hasil dari pra-survey yang didapat dan diolah yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja di instansi kantor Pusat Vulkanologi Bandung pada bagian Tata Usaha.

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan suatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Menurut (George dan Jones, 2010) motivasi merupakan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha dan kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Oleh karena itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat berkerja untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Karena tanpa adanya motivasi, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang dibuat. Hilangnya motivasi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja dan tugas pekerjaannya. Adanya motivasi dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bila mana motivasi kinerja tidak ada maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, motivasi hal yang penting, pegawai akan melaksanakan tugasnya secara baik dan tepat jika memiliki motivasi atau dorongan dari dalam diri pegawai tersebut. Selain motivasi yang berasal dari dalam diri pegawainya, motivasi juga dapat berasal dari pihak luar antara lain atasan dan lingkungan kerja. Motivasi

akan timbul jika pegawainya memiliki kebutuhan untukenuhi misalnya, gaji kesempatan kerja, prestasi kerja, keinginan untuk berkembang, rasa aman, dan lain-lain. Oleh karna itu motivasi kerja pegawai merupakan bagian yang penting bagi instansi atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

**Tabel 1.3**

**Penilaian Motivasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha di Pusat Vulkanologi Kota Bandung**

No	Dimensi	Standar Nilai yang Ditetukan	Hasil Penilaian Tahun 2014	Hasil Penilaian Tahun 2015
1	Kebutuhan Berprestasi	100%	81.10%	80.08%
2	Kebutuhan Berafiliasi	100%	77%	76%
3	Kebutuhan Berkuasa	100%	-	-

*Sumber: Data Sekunder dari Landasan Teori*

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi kinerja pegawai mengalami penurunan khususnya pada tahun 2015 , hal ini disebabkan sebagian pegawai kurang memiliki inovasi dan kratifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada masalah prestasi kerja yang masih kurang berdasarkan standar nilai yang sudah ditentukan, pegawai belum mencapai 100% sesuai target. Dan adanya berafiliasi atau kerjasama masing-masing dari pegawai masih terhitung rendah. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi ditemukan beberapa kendala motivasi kerja antara lain kurang konsistennya menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati, masih rendahnya kemampuan beberapa pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja. Menurut (George dan jones, 2010) motivasi merupakan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah perilaku

seseorang dalam organisasi, tingkat usaha dan kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Oleh karena itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat berkerja untuk mencapai tujuan tertentu. Semua instansi akan selalu berusaha agar pegawainnya berkerja dengan motivasi dan disiplin yang tinggi, disiplin kerja tentu dapat terwujud apabila pegawainya memiliki disiplin yang baik. Dengan itu maka kinerja pegawai akan mengikuti aturan-aturan yang ada di instansi dengan antusias dan disiplin kerja yang tinggi sehingga pegawai dapat mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja bisa dilihat dari beberapa aspek salah satunya yaitu dari suatu kehadiran pegawainya, memenuhi tata tertib dan peraturan instansi, adanya sanksi apabila melanggar peraturan instansi, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan tertib, sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkanpun akan baik sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi instansi. Disiplin merupakan sebuah titik dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi, disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Kesadaran seseorang menaati semua peraturan. Kesadaran mencerminkan sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan yang ada, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, peranan disiplin bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam instansi tersebut tersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dan data yang diberikan oleh bagian absensi Pusat Vulkanologi

dan Mitigasi Bencana Geologi. Terdapat permasalahan disiplin kerja, terlihat dari kehadiran waktu berkerja, taat terhadap aturan waktu dan ketaatan terhadap perturan instansi yang menurun. Seperti kehadiran waktu berkerja, apabila pegawai tidak hadir bekerja hanya mengurangi pada absensi kerja saja dan tidak ada sanksi yang tegas. Hal ini dirasakan terlalu ringan dan dianggap sepele oleh pegawai yang tidak disiplin dengan mudahnya menggunakan alasan sakit dan izin saja pada alasan tidak masuk kerja. Selain itu juga ketepatan waktu kerja pegawai menjadi permasalahan dilihat banyaknya pegawai yang mangkir saat jam kerja, jam istirahat kerja maupun jam pulang kerja. Menurut Singodimenjo dalam sutrisno (2010:94) taat terhadap waktu kerja, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan dan prilaku dalam pekerjaan. Dan dibawah ini adalah data yang sudah di olah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Absensi Ketidak Hadiran Bagian Pegawai Tata Usaha**  
**Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Kota Bandung**

Tahun	Absensi			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tampa Keterangan	
2014	26	29	33	88
2015	32	34	37	103

*Sumber: Data Sekunder Pusat Vulkanologi*

**Tabel 1.5**  
**Tingkat Keterlambatan Pegawai Bagian Tata Usaha**  
**di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan
2014	66	243	29
2015	66	243	35

*Sumber: Data Sekunder Pusat Vulkanologi*

Pada tabel 1.4 dan tabel 1.5 terlihat penurunan absensi kinerja pegawai pada Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Kota Bandung. ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin meningkat pada setiap tahunnya.

Disiplin kerja pegawai di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi dari tahun 2014 sampai tahun 2015 mengalami penurunan, dilihat dari daftar kehadiran pegawai, taat terhadap peraturan instansi, ketepatan waktu kerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:193). “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut motivasi apa saja yang diberikan perusahaan pada pegawainya dan untuk mengetahui lebih lanjut tentang disiplin kerja pegawai pada PVMBG, maka peneliti hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai maka penyusun tertarik melaksanakan penelitian di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung dengan mengambil judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Tata Usaha Pusat Vulkanologi Dan Mitigasi Bencana Geologi Kota Bandung**”

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Pada sub bab ini peneliti akan menyampaikan faktor-faktor yang disinyalir menjadi masalah dalam penelitian, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka yang menjadi permasalahan pada objek yang diteliti teridentifikasi masalah yang ada pada Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Pegawai pada Tata usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung ditemukan beberapa kendala yaitu:

- a. Promosi atau jabatan tidak berdasarkan kinerja
- b. Hubungan terhadap rekan kerja.

#### 2. Disiplin kerja

Masih kurangnya disiplin kerja pada Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung ditemukan beberapa kendala yaitu:

- a. Ketidak hadirannya pegawai tanpa keterangan yang jelas.
- b. Keterlambatannya waktu kerja.

#### 3. Kinerja Pegawai

Bedasarkan hasil observasi dan wawancara kinerja pegawai yang kurang baik teridentifikasi adanya permasalahan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan atau realisasi yang sudah dilakukan oleh pegawai belum sesuai dengan target yang ditentukan.
- b. Kualitas kerja pegawai masih cukup rendah.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Kota Bandung.
2. Bagaimana kedisiplinan kerja pegawai Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk mencari dan memperoleh informasi data yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka dapat mengetahui dan menjelaskan:

1. Mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung.
2. Mengetahui bagaimana disiplin pegawai Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Bandung.
3. Mengetahui bagaimana kinerja pegawai Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Kota Bandung.

4. Mengetahui besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Tata Usaha di Pusat Vulkanologi dan Mitigasi Bencana Geologi Kota Bandung Bandung baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti memiliki harapan semoga penelitian yang dilakukan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktis.

##### **a. Kegunaan Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta menambah ilmu yang telah didapatkan dibangku perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu yang berguna sebagai rujukan, referensi, dan menjadi bahan informasi bagi peneliti lain.

##### **b. Kegunaan Praktis**

###### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengaplikasikan pengetahuan dilapangan dan memperoleh informasi baru khususnya dengan permasalahan yang diteliti.

###### **2. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai wawasan dan informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

### 3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu ekonomi manajemen, dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja yang harus diperhatikan atau perlu dilaksanakan.