

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada

didalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil, instansi telah memiliki aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Perkembangan metrologi di Indonesia mulai diatur sejak tahun 1923, yaitu dengan diberlakukannya Ordonansi Tera tahun 1923 yang mengalami 4 kali perubahan dan terakhir dengan Undang-undang R.I. No. 2 Tahun 1981 tentang Metrologi Legal .1 Januari 1938 di Indonesia berlaku secara resmi Satuan Sistem Metrik dalam ukuran, takaran, timbangan dan perlengkapannya yang menggantikan satuan sistem tradisional seperti elo, kati dan lain sebagainya.

Ordonansi Tera telah mendasari ditandatanganinya Keppres No. 54/1957 tentang penunjukan Panitia Induk untuk Meter dan Kilogram dan Keppres No. 55/1957 tentang penunjukan meter (X 27) dan kilogram (K 46) sebagai standar nasional. Pembentukan Dewan Standardisasi Nasional melalui Keputusan Presiden No. 7 tahun 1989, Standar Nasional Satuan Ukuran melalui Peraturan Pemerintah No. 2 tahun 1989. Pembentukan Badan Standardisasi Nasional untuk melanjutkan tugas Dewan Standardisasi Nasional melalui Keputusan Presiden No. 13 tahun 1997. Pembentukan Lembaga Pembina SNSU yang dikenal dengan Komite Standar Nasional Satuan Ukuran melalui Keputusan Presiden No. 79 tahun 2001.

Direktorat Metrologi merupakan salah satu pelaku pembangunan perdagangan yang berperan penting dalam melindungi kepentingan umum/masyarakat dalam hal jaminan kebenaran hasil pengukuran. Mengharmonisasikan penyelenggaraan kegiatan metrologi legal, Meningkatkan jaminan hasil pengukuran, Mengoptimalkan penyelenggaraan pengawasan UTTP, Barang Dalam Keadaan Terbungkus (BDKT), dan penggunaan Sistem Satuan Internasional (SI) Mengoptimalkan peranan Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional, UPT, dan UPTD dalam rangka meningkatkan pelayanan tera dan tera ulang UTTP. Meningkatkan profesionalisme SDM Metrologi Legal untuk mewujudkan pelayanan publik yang prima dan good governance Tujuan pembangunan metrologi legal periode 2010 – 2014 Peningkatan perlindungan terhadap konsumen dalam hal kebenaran hasil pengukuran dan pemberian kepastian hukum Sasaran pembangunan Metrologi Legal periode 2010 – 2014 meningkatnya pelayanan dan pengawasan di bidang Metrologi Legal.

Berdasarkan data perbandingan kinerja direktorat di Bandung, menunjukkan bahwa kinerja yang mulai menurun dari Direktorat Metrologi di Bandung. Berikut ini data perbandingan berdasarkan data dari survei kementerian direktorat di Bandung pada Tahun 2016.

Tabel 1.1
Perbandingan penilaian kinerja berdasarkan data dari survei
Kementerian Direktorat di Bandung pada Tahun 2016

No	Nama Direktorat	Hasil penilaian kinerja 2016 (%)	Hasil penilaian kinerja 2015 (%)
1.	Direktorat Jenderal Pajak	88	86
2.	Direktorat Jenderal Kebudayaan	85	85
3.	Direktorat Pemberdayaan konsumen	81	79
4.	Direktorat Pengawasan Barang Beredar dan Jasa	78	74
5.	Direktorat Pengembangan Mutu Barang	75	74
6.	Direktorat Standardisasi	75	73
7.	Direktorat Metrologi	73	79

Sumber : Survei kementerian direktorat di Bandung

Berdasarkan data di atas, terlihat adanya penilaian kinerja yang kurang baik dari Direktorat Metrologi di Bandung pada tahun 2016, yang juga menyebabkan menurunnya peringkat penilaian kinerja. Pada awalnya berada di peringkat 4, tetapi pada tahun berikutnya Direktorat Metrologi Bandung mengalami penurunan.

Kenyataannya banyak fenomena yang sering terjadi dalam beberapa perusahaan, salah satunya adalah kurangnya perhatian dari pihak perusahaan sendiri dalam menghargai pegawai yang bermutu. Padahal, mutu sumber daya manusia sendiri yang cukup tinggi umumnya diikuti dengan kinerja yang tinggi pula dan para pegawai melakukan sesuatu yang bermutu guna meningkatkan

kualitas perusahaan, karena itu sudah menjadi kewajiban bagi masing-masing pegawai. Persepsi tersebut mengakibatkan banyaknya pegawai yang mempunyai mutu atau kinerja yang tinggi diatas standar perusahaan diperlakukan tidak adil, misalnya saja tindakannya tersebut tidak diikuti dengan Motivasi kinerja dan Disiplin Kerja. Adanya Motivasi Kinerja yang jelas dalam suatu perusahaan akan dapat mendorong para pegawai untuk meningkatkan mutu SDM sekaligus dengan kinerjanya. Disinilah mutu sumber daya manusia diperlukan melalui peningkatan motivasi, disiplin kerja, pengetahuan, talenta, serta kinerja pribadi Pegawai serta perusahaan yang berkesinambungan. Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja pegawai pada Direktorat Metrologi, maka penulis melakukan survey awal dengan membagikan 30 Lembar kuesioner kepada pegawai yang dipilih secara acak. Data yang didapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Direktorat Metrologi Bandung

No	Dimensi	Hasil (%)	Bobot Standar (%)
1.	Kualitas Kerja	57	100
2.	Kuantitas Kerja	63	100
3.	Kerjasama	73	100
4.	Tanggung Jawab	68	100
5.	Pelaksanaan Tugas	53	100
	Rata-Rata	64	100

Sumber : Kuesioner sementara yang telah diolah (2016)

Dari data tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai saat ini Direktorat Metrologi Bandung yang dikatakan cukup yaitu kuantitas kerja, kerjasama, dan tanggung jawab sedangkan yang masih belum sesuai dengan nilai standar kinerja pegawai adalah kualitas kerja, dan pelaksanaan tugas karena masih dibawah 60%.

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai Direktorat Metrologi Bandung Tahun 2013-2015.

A. PERILAKU KERJA	2013			2014			2015		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Tanggung jawab	10	85	8,5	10	85	8,5	10	80	8
2. Kerjasama	10	95	9,5	10	9,5	9,5	10	75	7,5
3. Kepemimpinan	10	90	9	10	9	9	10	80	8
HASIL KERJA									
1. Kualitas Kerja	20	75	15	20	65	13	20	55	11
2. Kuantitas Kerja.	20	70	14	20	60	12	20	55	11

Sumber : Direktorat Metrologi Bandung

Dari data tabel 1.3 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai saat ini di direktorat meteorologi bandung yang dikatakan baik yaitu tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan kualitas sedangkan yang masih belum sesuai dengan nilai standar kinerja pegawai adalah kuantitas karena masih 70%.

Tabel 1.4
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Beberapa hal yang masih rendah pencapaiannya seperti kuantitas dan keterampilan, masih kurangnya kuantitas kerja yang baik, melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar

yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha- usaha yang dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

Penulis merasa data sekunder dari instansi yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada pegawai Direktorat Metrologi Bandung pengukurannya menggunakan dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah- masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Metrologi Bandung. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Penelitian Pra Survey Pendahuluan terkait Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Direktorat Metrologi Bandung

No	Variabel	Frekuensi Jawaban Pegawai					Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kompetensi	5	15	4	5	1	108	3,6
2.	Kompensasi	3	17	8	2	10	121	4,0
3.	Kepemimpinan	4	20	3	1	2	112	3,7
4.	Stress Kerja	1	18	2	4	5	96	3,2
5.	Motivasi Kerja	2	5	3	10	10	69	2,3
6.	Konflik Kerja	9	11	4	6	-	113	3,7
7.	Disiplin Kerja	4	4	2	8	10	68	2,2
8.	Pengawasan	1	18	1	3	8	94	3,1
9.	Pelatihan	8	15	2	-	5	111	3,7

10.	Lingkungan Kerja	6	14	2	4	4	104	3,5
-----	------------------	---	----	---	---	---	-----	-----

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Metrologi Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel disiplin dan motivasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, 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 disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Adanya disiplin dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi secara bersama - sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu lembaga atau instansi. Bila suatu instansi menghendaki kinerja dari pegawainya, mau tidak mau instansi itu harus memberi perhatian pada masalah kinerja dan disiplin kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan motivasi kerja. Untuk itulah, kiranya perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para pegawai instansi, melalui penerapan aspek motivasi kerja yang objektif diharapkan akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut. Maka penulis dapat

menyimpulkan bahwa permasalahan – permasalahan tersebut memperlihatkan bahwa masih di perlukan dan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai yang antara lain di pengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja pada pegawai yang kinerjanya kurang optimal. Penting di berikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Disiplin kerja dilihat dari beberapa aspek yaitu kehadiran, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan. Pegawai yang dimiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaanya dengan tertib, sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi, disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Kesadaran mencerminkan sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut berbeda dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Tabel 1.6
Rekapitulasi penilaian tahun 2016

REKAP	
Nilai A	9
Nilai B+	2
Nilai B	21
Nilai B-	28
Nilai C+	0
Nilai C	76
Nilai D	43
Total	179

*Sumber : Data Rekapitulasi Penilaian kedisiplinan
Direktorat Metrologi Bandung.*

Pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti, bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.”

Berdasarkan hasil wawancara beberapa pegawai dan data yang diberikan oleh bagian absensi Direktorat Metrologi Bandung pada tanggal 5 Januari 2016. Terdapat permasalahan disiplin kerja, terlihat dari kehadiran waktu bekerja, taat terhadap aturan waktu dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan menurun. Seperti kehadiran waktu bekerja, 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 di Direktorat Metrologi menjadi permasalahan dilihat banyaknya pegawai yang mangkir saat jam kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat makan siang telah selesai pegawai seharusnya kembali keruangan kerja masing-masing tetapi pada kenyataannya masih banyak yang berada diluar ruangan kerja sehingga terlambat masuk ke ruangan kerja dan pekerjaannya pun terabaikan, tidak berpakaian yang sesuai dengan peraturan yang diberikan. Pegawai belum sepenuhnya mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Direktorat Metrologi Bandung.

Berikut ini adalah data disiplin kerja Pegawai pada Direktorat Metrologi Bandung :

Tabel 1.7
Disiplin Kerja Pegawai Direktorat Metrologi Bandung Tahun 2013-2015

No	Dimensi	2013(%)	2014(%)	2015(%)
1.	Taat terhadap waktu	81,83	70,92	60,65
2.	Taat Terhadap Peraturan instansi	84,35	83,98	70,65
3.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	80,29	69,80	67,50

Sumber : Data Sekunder Direktorat Metrologi Bandung.

Disiplin kerja pegawai Direktorat Metrologi tahun 2013 sampai tahun 2015 mengalami penurunan, dilihat dari daftar kehadiran Pegawai, taat terhadap peraturan instansi, ketepatan waktu bekerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2011: 193), “ Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.”

Tabel. 1.8
Motivasi Pegawai Direktorat Metrologi Bandung.

No	Dimensi Motivasi Kerja	Tercapai	Tercapai	Tercapai	Rata-Rata	Target Perusahaan
		2013	2014	2015		
1	N-Ach	89	70	69	76	100
2	N-Pow	87	80	80	82	100
3	N-Aff	76	70	70	72	100

Sumber : Data Sekunder Direktorat Metrologi Bandung

Dari Tabel 1.8 tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat motivasi pegawai untuk berprestasi (N-Ach) dalam hal ini melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya, yang terus mengalami kemunduran setiap tahunnya. Motivasi pegawai untuk memiliki kekuasaan (N-Pow) dalam hal ini wewenang untuk memerintah dan mempengaruhi pegawai lain, sama halnya dimana terus mengalami kemunduran setiap tahunnya dan dorongan untuk menjalin hubungan (N-Aff) dengan pegawai lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan,

yang menyatakan kurang dalam menjalin hubungan dengan pegawai. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi pegawai Direktorat Metrologi Bandung masih ada yang tidak maksimal. Selain dilihat dari rata-rata target perusahaan didapat (N-Aff) memiliki hasil yang rendah ini menyatakan kurang keinginan bekerja dengan orang lain, keinginan mengambil resiko dan juga keinginan bekerja bekerja lebih baik dari orang lain.

Semua perusahaan akan selalu berusaha agar Pegawainya bekerja dengan motivasi dan disiplin yang tinggi, disiplin kerja tentu dapat terwujud apabila pegawai memiliki motivasi yang sangat baik. Dengan itu maka kinerja pegawai dapat dicapai dengan adanya suasana kerja yang baik dan kondusif dimana pegawai akan mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dengan antusias dan disiplin kerja yang tinggi sehingga pegawai dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Upaya untuk peningkatan sumber daya manusia, motivasi merupakan hal yang penting, selain disiplin kerja. 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 pegawai, motivasi juga berasal dari pihak luar antara lain atasan dan lingkungan kerja. Motivasi akan timbul jika pegawai memiliki kebutuhan untuk dipenuhi misalnya, gaji, kesempatan kerja, prestasi kerja, keinginan untuk berkembang, rasa aman, dan lain-lain, Oleh karena itu motivasi kerja pegawai merupakan bagian yang penting bagi instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai Direktorat Metrologi

ditemukan beberapa kendala motivasi kerja di antara lain kurang konsistennya menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati, masih rendahnya kemampuan beberapa pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja disebabkan atasan tidak terlalu membedakan mana pegawai yang berprestasi atau kurang berprestasi. Bagi pegawai yang berprestasi atau kurang berprestasi tidak ada pengaruhnya dalam meraih atau mencapai posisi jabatan tertentu. Promosi untuk mencapai jabatan tertentu diperoleh seseorang tidak berdasarkan prestasi, tetapi berdasarkan kedekatan dengan atasan. Hal ini menyebabkan tidak ada jenjang karir yang jelas untuk dicapai, dan Pegawai merasa diperlakukan kurang adil.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut disiplin kerja apa yang diberikan dan motivasi-motivasi apa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam bekerja.

Untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dari motivasi kerja dengan kinerja pegawai, maka penyusun tertarik melaksanakan penelitian di direktorat metrologi bandung dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Metrologi Bandung “**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang yang telah dijabarkan maka dapat dibuat rangkuman identifikasi masalah dan rumusan masalah yang akan diteliti.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, adanya permasalahan kinerja Pegawai di Direktorat Metrologi Bandung dipengaruhi beberapa faktor sebagai berikut :

1. Displin kerja

Disiplin kerja Direktorat Metrologi Bandung antara lain :

- a. Taat terhadap waktu.
- b. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

Masih kurangnya motivasi kerja Pegawai di Direktorat Metrologi Bandung ditemukan beberapa kendala diantaranya yaitu :

- a. Perlakuan kurang adil terhadap Pegawai.
- b. Kurangnya keinginan bekerja dengan orang lain

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil obervasi dan wawancara kinerja pegawai yang kurang baik terindikasikan adanya permasalahan sebagai berikut :

- a. Secara keseluruhan hasil belum mencapai standar
- b. Kualitas kerja pegawai belum optimal

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang dari identifikasi masalah yang diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin kerja di Direktorat Metrologi Bandung.
2. Bagaimana Motivasi kerja di Direktorat Metrologi Bandung.
3. Bagaimana Kinerja pegawai di Direktorat Metrologi Bandung.
4. Berapa besar pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Metrologi Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji :

1. Disiplin kerja di Direktorat Metrologi Bandung
2. Motivasi kerja di Direktorat Metrologi Bandung
3. Kinerja pegawai di Direktorat Metrologi Bandung
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Metrologi Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama dengan teori Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja Pegawai yang lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.