

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah suatu ilmu yang benar-benar penting harus di pahami dan dipraktekan dengan baik didalam suatu organisasi supaya organisasi tersebut dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Tentu bukan hal mudah bagi seorang Manajemen atau pemimpin untuk dapat mengatur bawahan-bawahannya dengan baik, maka dari itu pemimpin dituntut untuk mengerti tentang manajemen supaya tujuan organisasi tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Maka semakin baik proses manajemen dalam suatu perusahaan atau instansi maka akan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan atau kinerja dari perusahaan atau instansi.

Sehubungan dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Pertanian Nomor 2110/706/Kpts/1983 tentang susunan organisasi dan tata kerja Departemen Pertanian Direktorat Jenderal Pertanian Tanaman Pangan maka Jawa Barat menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 1983 tentang Susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan. Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat memiliki amanah untuk melayani masyarakat pegawai dengan pelayanan yang terbaik, serta menerapkan prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Hal tersebut menuntut adanya perubahan strategi dan kebijakan yang mengarah kepada peningkatan mutu

pelayanan sehingga menjadikan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Jawa Barat sebagai lembaga aparatur yang terbaik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia (SDM) aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Seperti yang ditegaskan dalam pasal 3 ayat (1) Undang – Undang Noomor 43 tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian (1999:4) yaitu “Pegawai negeri berkedudukan sebagaai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Di lihat dari hasil kinerja dinas tanaman pangan yang ada di pulau jawa, yang terdiri dari jawa barat, jawa tengah, dan jawa timur. Hasil kinerja tanaman pangan tersebut menunjukkan bahwa provinsi jawa timur menduduki peringkat pertama dengan hasil kinerja yang paling tinggi, dan di posisi ke dua di duduki oleh provinsi jawa tengah dengan hasil kinerja yang lebih rendah di bandingkan jawa timur, dan yang terakhir ada di posisi tiga yaitu provinsi jawa barat dengan hasil kinerja yang paling rendah. Hasil kinerja tersebut menggambarkan hasil produktivitas tanaman pangan yang ada di setiap provinsi. Dari ketiga provinsi tersebut jawa barat merupakan provinsi yang memiliki jumlah hasil kinerja yang paling rendah di bandingkan dengan provinsi-provinsi yang lainnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dinas tanaman pangan yang berada di provinsi jawa barat.

Pada tahun 1950 lahir Provinsi daerah Tingkat I Jawa Barat yang dibentuk dengan undang-undang Nomor 11 Tahun 1950, undang-undang tersebut memberikan beberapa urusan yang menjadi kewenangan pangkal daerah, diantaranya adalah urusan pertanian. Dengan terbitnya peraturan perundang-undangan tersebut diatas maka Pemerintah Propinsi Jawa Barat mengeluarkan Surat Keputusan Dewan Pemerintah Daerah sementara Propinsi Jawa Barat Nomor 3/UPO/1952 tanggal 4 Juni 1952 yang pokoknya menetapkan : Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 64 Tahun 1957, bagian tanaman perkebunan yang semula termasuk Jawatan Pertanian dipisahkan menjadi lembaga tersendiri bergabung dengan Jawatan Karet Rakyat Jawa Barat yang sekarang menjadi Dinas Perkebunan. Dengan peraturan daerah Nomor 13/PD-DPRD-GR/1961 tentang penyerahan urusan-urusan dalam lapangan pertanian rakyat kepada daerah Tingkat II/Kotapraja di seluruh Jawa Barat dibentuk jawatan pertanian rakyat di daerah Tingkat II. Pembinaan, pengendalian dan pengawasan diberikan oleh Jawatan Pertanian Rakyat Wilayah yang berkedudukan di Keresidenan.

Suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, Merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki kegiatan produksi hortikultura, peningkatan produksi dan produktivitas komoditas tanaman pangan, penyerapan tenaga kerja, pendapatan petani, permintaan masyarakat konsumen, investasi, pemasaran dan pengolahan hasil pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan itu adalah sumbangan bagi Devisa Negara dalam bidang pertanian sejak jaman penjajahan

sampai saat ini. Kegiatan tersebut tidak terlepas dari keberadaan Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat dalam peranannya untuk meningkatkan produksi, populasi, konsumsi dan pemasaran produk-produk pertanian tanaman pangan. Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat menekankan pada kualitas pegawai agar meningkatkan kinerja dan memberi kepuasan terhadap atasan maupun pemerintah. Pegawai harus memiliki kualitas menurut standar tertentu. Bukti kualitas menurut standar tertentu menjamin seseorang dikatakan sebagai pegawai yang layak adalah pengabdian dan kerja keras yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap tanggung jawab yang di berikan.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat juga memiliki tujuan yang ingin dicapai, dimana tujuan tersebut akan tercapai tergantung dari sumber daya yang dimiliki, dalam melaksanakan kegiatan dari organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dikatakan baik apabila organisasi mampu menghasilkan kinerja karyawannya secara optimal atau baik. Menurut Gomes, Faustino Cardoso (2012:162) menyebutkan bahwa kinerja adalah “Catatan outcome dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:9) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk masalah yang ditemukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat adanyamasalah dalam tingkat kedisiplinan pegawai.

Tabel 1.1
Perbandingan Hasil Kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan di Pulau Jawa (prosentase/%) Tahun 2009-2015

Provinsi	Hasil Produksi Tanaman Pangan Tahun 2009-2015							Hasil rata-rata
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Jawa Barat	55,65	57,13	54,47	57,70	56,06	53,57	60,25	56,261
Jawa Tengah	58,06	57,60	59,22	58,74	59,52	58,82	61,22	57,882
Jawa Timur	59,11	59,29	54,89	61,74	59,15	59,81	61,13	59,302

Sumber : www.bps.go.id

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai hasil perbandingan kinerja dinas pertanian tanaman pangan di pulau jawa dapat dilihat bahwa hasil rata-rata kinerja dinas tanaman pangan di pulau jawa yang dilihat dari hasil produksi tanaman pangan menunjukkan provinsi jawa barat mempunyai hasil yang paling rendah dengan hasil kinerja rata-rata sebesar 56,261%, selanjutnya ada di provinsi jawa tengah yang mempunyai hasil lebih tinggi dibandingkan jawa barat dengan hasil rata-rata kinerja sebesar 57,882%, dan hasil yang paling tinggi yaitu dengan hasil rata-rata kinerja sebesar 59,302% ada pada provinsi jawa timur. Dari data di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja provinsi jawa barat paling rendah dan menunjukkan hasil rata-rata kinerja provinsi jawa barat yang belum optimal.

Tabel 1.2**Absensi pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat
Tahun 2013 – 2016**

Tahun	Jumlah karyawan	Dinas luar kota	Total Tidak Masuk		
			Sakit	Cuti	Alpa
2015	146	15	1	2	2
2016	146	7	0	0	9
2017	148	7	0	0	25

Sumber : Data hasil olahan peneliti dari hasil rekap tahunan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan, setiap tahun mengalami peningkatan, dari tahun 2015 sampai dengan 2017. Pada tahun 2015 ada 2 orang yang alpa, 2 orang cuti, 1 sakit, dan 15 dinas luar kota, pada tahun 2016 ada 9 orang alpa, 0 cuti, 0 sakit, dan 7 dinas luar kota, pada tahun 2017 ada 25 orang alpa, 0 cuti, 0 sakit, dan 7 dinas luar kota. Hal ini tentu sangat memberikan dampak buruk pada pekerjaan. Untuk mengetahui gambaran mengenai disiplin kerja pegawai, penulis melakukan wawancara di Bagian kepegawaian Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat dengan bapak Cepi, dari hasil wawancara tersebut diperoleh beberapa permasalahan diantaranya:

1. Berdasarkan dimensi mengenai kehadiran dengan indikator absensi dan tepat waktu. Masih kurangnya kedisiplinan pegawai, dilihat dari jumlah ketidakhadiran dari tahun ke tahun terus meningkat. Serta masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, hal itu yang mempengaruhi hasil kinerja.

2. Berdasarkan dimensi ketaatan pada standar kerja dengan indikator mentaati aturan dan pedoman bekerja. Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Terlihat pada saat bekerja, istirahat, masih saja ada yang terlambat masuk dan kebanyakan pegawai mengulur-ulurkan waktu terkesan tidak memperdulikan jam istirahat yang telah ditentukan instansi yaitu jam istirahat dimulai pukul 12.00 sampai dengan 13.00.
3. Berdasarkan dimensi etika kerja dengan indikator sikap dan perilaku. Masih adanya pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.
4. Berdasarkan dimensi kerjasama , masih ada pegawai yang bekerja secara individual.

Motivasi akan berdampak terhadap hasil kinerja pegawai, karena bagaimana mungkin kinerja akan optimal atau baik jika pegawai tidak bisa disiplin dalam melakukan pekerjaan. “Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga agar tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja. Hal ini juga di perkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu pegawai dinas pertanian tanaman pangan provinsi jawa barat dengan hasil sebagai berikut :

- Masih adanya pegawai yang motivasinya rendah.

- Masih kurangnya aktifitas pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan kinerja yang baik.
- Pegawai masih cenderung takut terhadap resiko pekerjaan.

Disiplin kerja akan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan karena bagaimana mungkin kinerja akan optimal atau baik kalau karyawan nya tidak bisa disiplin dalam melakukan pekerjaan. Seperti yang di katakan Malayu S.P Hasibuan (2013:193), “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dimana hasil kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat dari tahun 2013-2016 mengalami fluktuasi yaitu naik turunnya kinerja perusahaan, bisa dilihat dari tabel hasil rekapitulasi sebagai berikut :

Tabel 1.3
Sistem Penilaian Manajemen Kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan
Provinsi Jawa Barat

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Sangat Baik	90-100
B= Baik	75-89
C = Cukup	60-74
D = Buruk	<59

Sumber : Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat tahun 2016

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian Kinerja dari perilaku kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat antara lain :

1. Orientasi Pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerjasama

6. Kepemimpinan

Dengan rumus :

$$(\text{SKP}+0+0) \times 60\% + (\text{NPK} \times 40\%)$$

Keterangan : - SKP = Sasaran Kerja Pegawai Tahunan

- NPK = Nilai Prestasi Kerja

Tabel 1.4
Hasil Rekapitulasi Pra Survey Tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat
Periode Januari – Desember (2014 – 2016)

No	Tahun	Kinerja	Predikat	Keterangan
1	2014	85,00	B	Baik
2	2015	87,80	B	Baik
3	2016	86,30	B	Baik

Sumber : Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

Dari tabel 1.3 bisa dilihat bahwa kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat mengalami perubahan dari tahun 2014-2016, dimana pada tahun 2014 kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat mencapai 85,00 kemudian pada tahun 2015 mengalami kenaikan dimana nilai kinerja menjadilebih tinggi yaitu 87,80 dan pada tahun 2016 kembali mengalami penurunanyaitu menjadi 86,30. Dari hasil kinerja selama 3 tahun kebelakang bisa dilihat Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat belum mencapai kinerja dengan predikat A, tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan dimana harus lebih meningkatkan kinerja perusahaan demi mencapai kinerja yang sangat baik.

Hasil kerja yang telah dicapai tersebut bertolak belakang dengan motivasi dan pendisiplinan yang telah di berikan. Padahal pegawai telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti, pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pangkat dan golongan, adanya jaminan kesehatan, adanya jaminan pensiunan, sesuai dengan PP No. 12 tahun 2002. Berdasarkan PP No.101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan PNS pegawai menerima pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan. Organisasi mempermudah pegawai dalam bekerja dengan penyediaan sarana prasarana dan fasilitas berupa mobil, sepeda motor dan alat penyuluhan guna meningkatkan kinerja pegawai maka dilakukan renovasi ruangan kerja dan perubahan posisi ruang kerja agar pegawai tidak merasa bosan dan diperoleh suasana kerja baru yang lebih menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

Untuk mencari faktor apa saja yang paling mempengaruhi dan paling bermasalah terhadap kinerja peneliti melakukan pra survey dimana variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah Motivasi, Beban kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengawasan kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin. Pra kusioner tersebut digunakan yaitu untuk mencari skor terendah dari variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berikut hasil Pra survey yang peneliti lakukan dengan beberapa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

Tabel 1.5
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Variable	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Ideal	Total Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
Motivasi	Kebutuhan untuk berprestasi	1	4	7	7	9	103	150	103
	Kebutuhan berafiliasi	2	3	9	8	8	107	150	
	Kebutuhan untuk berkuasa	-	9	8	6	7	101	150	
Budaya Organisasi	Inovasi dan mengambil resiko	-	2	4	12	12	124	150	126
	Perhatian dan rincian	1	3	2	13	11	120	150	
	Orientasi hasil	-	1	2	12	15	131	150	
	Orientasi pegawai	-	2	4	12	12	124	150	
	Orientasi tim	-	1	4	11	14	128	150	
	Keagresifan	-	1	2	13	14	130	150	
Kompensasi	Kompensasi Langsung	-	4	6	11	9	115	150	117
	Kompensasi tidak langsung	-	3	5	12	10	119	150	
Kepemimpinan	Visioner	-	1	7	10	12	123	150	125
	Pembimbing	-	3	3	11	13	124	150	
	Afiliatif	-	1	4	11	14	128	150	
	Demokratis	-	2	4	10	14	126	150	
Pengawasan	Menetapkan standar	-	2	4	12	12	124	150	128
	Pengukuran Kinerja	-	3	2	12	13	125	150	
	Perbandingan Pencapaian	1	1	2	6	20	135	150	
	Melakukan tindakan keputusan	1	2	2	7	18	129	150	
Beban kerja	Tuntutan fisik	-	1	4	8	17	131	150	130
	Tuntutan tugas	1	2	2	7	18	129	150	

Disiplin	waktu secara efektif	-	5	11	6	8	107	150	105
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	-	6	11	6	7	105	150	
	Absensi	-	7	9	8	6	103	150	

Sumber : hasil olahan data wawancara di bagian kepegawaian di dinas pertanian tanaman pangan provinsi jawa barat

Dari hasil pra survey berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi menjadi variabel dengan nilai skor paling rendah dengan rata-rata skor 103, hal ini dikarenakan rendah tingkat motivasi pegawai untuk bekerja, kurangnya aktifitas pegawai dalam bekerja untuj hasil kinerja yang baik, pegawai masih cenderung takut terhadap resiko pekerjaan. Dan selanjutnya variabel disiplin menjadi urutan ke dua yang paling rendah dengan skor rata-rata 105, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang tidak taat aturan, masih ada pegawai yang masuk dan keluar kerja tidak tepat waktu, masih ada pegawai yang meninggalkan tugasnya saat jam kerja. Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin menjadi variabel yang paling memiliki masalah karena memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan dengan variabel lain. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel Motivasi, Disiplin dan Kinerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakan pada latar belakang penelitian yang di berkaitan dengan motivasi dan disiplin terhadap kinerja, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas :

1. Kinerja Pegawai

- a. Kinerja belum mencapai predikat A(sangat baik)
- b. Kinerja yang masih naik turun dari tahun ke tahun

2. Disiplin

- a. Masih ada pegawai yang tidak taat aturan
- b. Masih ada pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu
- c. Masih ada pegawai yang sebagian meninggalkan tugasnya saat jam kerja

3. Motivasi

- a. Rendahnya tingkat motivasi pegawai untuk bekerja
- b. Masih kurangnya aktivitas pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan kinerja yang baik
- c. Pegawai masih cenderung takut terhadap resiko pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Motivasi kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat
2. Disiplin kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain

itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat terutama :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun manfaat penelitian teoritis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai serta mendukung penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian lebih lanjut.
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik tentang Motivasi, Disiplin, dan Kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Manfaat bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin di lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

2. Manfaat bagi Akademis

Sebagai bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan kinerja serta mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memperkaya

penelitian ilmiah di Universitas Pasundan Bandung, khususnya Program Studi Manajemen.

3. Manfaat bagi Peneliti

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.