

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi sebuah persaingan global (Ondi *et al*, 2023). Adanya perkembangan tersebut menuntut seluruh individu untuk memiliki jiwa kompetitif agar mampu bersaing dengan individu lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan ataupun organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Individu yang berkualitas dapat menghantarkan pada keberhasilan di suatu perusahaan ataupun organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan tersebut yaitu kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan yang dikutip oleh Maharani *et al* (2021) bahwa kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Adanya peningkatan kinerja akan memberikan kemajuan untuk perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan lingkungan yang dinamis (Anwar, 2018).

Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja yang baik maka memerlukan pengawasan ekstra terhadap kinerja karyawannya dikarenakan akan diketahui sejauh mana kemampuan karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Dalam mewujudkan kinerja yang semakin meningkat, maka ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Mathis & Jhon (2009) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sejalan dengan uraian diatas, bahwa kinerja karyawan yang kurang memuaskan akan dapat diatasi dengan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang semakin baik.

Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Jawa Barat mengenai daftar penilaian kinerja pegawai dinas di Provinsi Jawa Barat, dapat dikatakan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki kualitas kinerja pegawai yang kurang baik. Dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 – 2022.

No	Nama Dinas-Dinas	2020	2021	2022	Keterangan
1	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan	80	83	90	Baik
2	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	85	78	87	Baik
3	Dinas Komunikasi dan Informatika	83	81	88	Baik
4	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	84	80	85	Baik
5	Dinas Penataan Ruang	79	77	80	Baik
6	Dinas Pekerjaan Umum	78	80	79	Cukup
7	Dinas Pemuda dan Olahraga	80	75	78	Cukup
8	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	78	80	73	Cukup
9	Dinas Pendidikan	81	73	65	Kurang Baik
10	Dinas Pangan dan Pertanian	80	75	64	Kurang Baik

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Provinsi Jawa Barat 2020– 2022.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat selama tiga tahun terakhir memiliki performa yang kurang dalam segi penilaian kinerja karyawannya. Maka dari itu, peneliti memilih untuk meneliti lebih lanjut terkait Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dikarenakan adanya performa yang kurang tentunya didasari oleh faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja. Hal tersebut terlihat pada Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dimana ditemukan masih ada beberapa permasalahan kinerja karyawan yakni kedisiplinan karyawan yang kurang dan motivasi kerja karyawan yang kurang. Pada penelitian ini, maka penulis mengambil objek penelitian pada karyawan Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah instansi yang berada di bawah kewenangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2022 tentang Kedudukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat menjelaskan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintah, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan provinsi. Dinas Pendidikan Jawa Barat yang memiliki tanggung jawab secara teknis dan administratif dalam penyelenggaraan pendidikan di Jawa Barat menjalankan tugas pokok dan fungsi yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Tahun 2017. Dalam hal ini Dinas Pendidikan Jawa Barat melaksanakan tugas pokok yang meliputi

pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Dinas Pendidikan berperan dalam dinamika pembangunan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan pendidikan yang memiliki target sasaran berupa peningkatan aksesibilitas dan mutu pendidikan melalui strategi penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, merata, dan terjangkau bagi semua. Sebagai instansi pelayanan publik maka kualitas pelayanan menjadi hal yang paling utama. Kualitas pelayanan ini sangat terkait dengan kinerja karyawannya, sehingga untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat maka diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan dimana dapat dilakukan melalui pengelolaan disiplin kerja yang baik dan peningkatan motivasi kerja terhadap karyawan.

Pegawai dinas pendidikan sebagian besar merupakan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki cara kerja dan aturannya diatur dalam peraturan pemerintah dan negara. Seperti penilaian kinerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang diukur menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku PNS. SKP merupakan rencana kerja tahunan instansi yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target harus dicapai. Pencapaian SKP akan dinilai berdasarkan empat aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Selain SKP, pengukuran kinerja juga diukur melalui perilaku kerja. Pencapaian perilaku kerja dinilai berdasarkan enam aspek

yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Bobot penilaian SKP ialah sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%, kemudian nilai prestasi kerja dinyatakan dengan angka dan sebutannya sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai(%)	Keterangan
1	91-keatas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50-kebawah	Buruk

Sumber: PP nomor 46 Tahun 2011

Berdasarkan standar nilai kinerja pegawai diatas, berikut ini hasil dari penilaian kinerja pada karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 – 2022:

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
Tahun 2020 – 2022.

No	Tahun	Nilai SKP	Kompetensi Kerja	Jumlah	Kategori
1	2020	56.75	30.26	87.01	Baik
2	2021	56.35	27.55	83.9	Baik
3	2022	49.48	21.80	71.28	Cukup

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat 2022.

Berdasarkan tabel 1.3 hasil rekapitulasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Jawa Barat dapat dilihat bahwa kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adanya penurunan kinerja pegawai, pada tahun 2020 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 87.01% dengan kategori baik,

sedangkan pada tahun 2021 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 83.9% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan jumlah sebesar 71.28% dengan kategori cukup. Hal tersebut menjadi fenomena menarik bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut terkait faktor dari kinerja karyawan bagian kesekretariat dinas pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Peneliti melakukan observasi lalu melakukan wawancara lanjutan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dan hasil dari wawancara tersebut yaitu masih ada beberapa pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, pegawai menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan, pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan di dalam instansi serta kurangnya kedisiplinan mengenai waktu masuk dan pulang kerja pegawai didalam instansi. Selain melakukan wawancara peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 30 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi.

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan
Provinsi Jawa Barat Tahun 2023.

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	KINERJA KARYAWAN	Kualitas	2	5	12	5	6	82	2,73
2		Kuantitas	1	6	15	8	0	90	3
3		Tanggung jawab	2	5	10	9	4	82	2,73
4		Inisiatif	2	1	19	7	1	86	2,86
5		Kerjasama	1	3	17	8	1	85	2,83
Skor rata-rata kinerja karyawan								2,83	
Jumlah skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah Responden Jumlah skor rata-rata = Jumlah rata-rata:jumlah pertanyaan									

Sumber: Data Primer Pra Survey, 2023.

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.4 terkait kuisinoer pra survey mengenai kinerja pegawai tahun 2023 pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dilihat bahwa skor rata-rata memiliki nilai sebesar 2,83. Pra survey ini ditinjau dari beberapa aspek indikator diantaranya adalah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif dan kerjasama. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dari aspek penilaian kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang cukup baik. Sedangkan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Bagian Sekretariat perlu kualitas kerja yang sangat baik demi menciptakan Pendidikan yang berkualitas demi memenuhi serta memuaskan kebutuhan Pendidikan masyarakat. Hal ini dapat dikatakan kinerja pegawai masih kurang optimal.

Selanjutnya, peneliti melakukan observasi dan melakukan pra-survey terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut ini hasil pra survey:

Tabel 1. 5
Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor Pengaruh Kinerja Pegawai

No	KEPUASAN KERJA	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Rekan Kerja	1	1	2	23	3	116	3,87
2	Mutu Pengawasan	3	1	10	12	4	103	3,43
3	Pekerjaan	1	3	4	21	1	108	3,60
Skor Rata-rata								3,63
1	LINGKUNGAN KERJA	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Suhu Udara	11	10	8	1	0	121	4,03
2	Pencahayaan	8	12	5	5	0	113	3,77
3	Kebisingan	2	10	10	7	1	95	3,17
4	Keamanan	5	12	9	4	0	108	3,60
Skor Rata-rata								3,64
1	KOMUNIKASI KERJA	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Komunikator	2	2	17	4	5	82	2,73
2	Pesan	2	8	12	7	1	93	3,10
3	Media	5	11	7	4	3	101	3,37
Skor Rata-rata								3,67
1	DISIPLIN KERJA	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Disiplin Preventif	2	10	8	7	3	91	3,03
2	Disiplin Korektif	1	7	11	8	3	85	2,83
3	Disiplin Progresif	4	6	10	5	5	94	3,13
Skor Rata-rata								2,99
1	MOTIVASI KERJA	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan akan prestasi	1	7	7	13	2	82	2,73
2	Kebutuhan akan kekuasaan	1	3	8	11	7	70	2,33
3	Kebutuhan akan afiliasi	3	12	12	2	1	104	3,46
Skor Rata-rata								2,84

Sumber: Data Primer Pra Survey, 2023.

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat berdasarkan masing-masing indikator pra survey. Hasil tersebut menyatakan bahwa besaran skor dari indikator kepuasan

kinerja mempunyai rata rata sebesar 3,63, lingkungan kerja sebesar 3,64, Komunikasi kerja sebesar 3,67, Disiplin kerja sebesar 2,99, dan Motivasi Kerja sebesar 2,84. Dari hasil rata-rata keseluruhan dapat ditinjau bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai yang paling rendah dan y yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat rendah yang berarti kinerja karyawan di Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Jawa Barat sangat rendah.

Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan pra survey lebih lanjut mengenai faktor disiplin kerja dan motivasi kerja yang memiliki nilai rendah dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini hasil dari pra survey disiplin kerja pada bagian sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 6
Hasil dari pra survey disiplin kerja pada Dinas Pendidikan
Provinsi Jawa Barat

DISIPLIN KERJA		Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Disiplin Preventif	2	10	8	7	3	91	3,03
2	Disiplin Korektif	1	7	11	8	3	85	2,83
3	Disiplin Progresif	4	6	10	5	5	94	3,13
Skor Rata-rata								2,99

Sumber: Data Primer, 2023.

Dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja di bagian sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang dapat dikatakan bermasalah, ditandai dengan hasil nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 2,99 dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga rendahnya tingkat disiplin kerja yang dialami oleh karyawan diduga akan berpengaruh kepada kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar instansi mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin Kerja dapat membawa dampak terhadap penurunan atau peningkatan kinerja karyawan, namun hal tersebut juga tergantung pada setiap karyawan bagaimana mereka menyikapi disiplin kerja tersebut. Di waktu tertentu disiplin kerja memang dibutuhkan guna mendorong pegawai untuk lebih bekerja keras dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai sangatlah penting demi mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Meningkatkan rasa disiplin pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan oleh pegawai tersebut akan terselesaikan dengan baik, sehingga tujuan dari pencapaian perusahaan bisa maksimal dan tercapai dengan hasil yang memuaskan Putra & Fernos (2023).

Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada pegawai juga akan meningkat, sehingga pegawai akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021:38). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Achmad, Umar, & Budiman (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkatnya disiplin dalam bekerja, maka kinerja karyawan pada dinas pendidikan akan meningkat secara signifikan. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tannady *et al.*, (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, maka motivasi kerja juga memiliki nilai rendah dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu variable motivasi kerja juga perlu dilakukan pra-survey, berikut ini hasil dari pra-survey:

Tabel 1.7
Hasil dari pra survey motivasi kerja pada Dinas Pendidikan
Provinsi Jawa Barat

MOTIVASI KERJA	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1 Kebutuhan akan prestasi	1	7	7	13	2	82	2,73
2 Kebutuhan akan kekuasaan	1	3	8	11	7	70	2,33
3 Kebutuhan akan afiliasi	3	12	12	2	1	104	3,46
Skor Rata-rata							2,84

Sumber: Data primer, 2023.

Hasil pra-survey motivasi kerja dengan hasil 2,84 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan rendahnya motivasi kerja anggota di lingkungan kerja. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi kebutuhan akan kekuasaan dengan nilai rata-rata sebesar 2,33 dimana karyawan Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang dalam memenuhi kebutuhan kekuasaan.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang pegawai atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Tanpa adanya motivasi maka seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan Darmawan *et al.*, (2019). Besarnya intensitas kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas agar mencapai sasarannya memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Adinda, Firdaus, & Agung (2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Tetapi hasil tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mona & Kurniawan (2022) bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang diuraikan sebelumnya. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, penulis mengamati berbagai masalah yang terjadi pada Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa

Barat. Dalam fenomena tersebut terdapat berbagai masalah yang diidentifikasi dan dirumuskan oleh penulis.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dihadapi oleh bagian sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, berikut ini adalah identifikasi masalahnya:

1. Motivasi Kerja

- a. Kurangnya motivasi kerja dalam perusahaan yang membuat kinerja pegawai meningkat.
- b. Kurangnya sikap pegawai dalam mempengaruhi sesama lain ketika bekerja.
- c. Kurangnya motivasi bekerja dalam lingkungan intern dan ekstern instansi.

2. Disiplin Kerja

- a. Tekanan dan pekerjaan yang telah diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya.
- b. Kurangnya perhatian dan arahan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai.
- c. Kurangnya kesadaran atas pentingnya kedisiplinan yang harus dijalankan.

3. Kinerja Pegawai

- a. Menurunnya kemampuan mengelola waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja

- b. Kurangnya Kerjasama antar pegawai/tim dalam bekerja
- c. Masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka Penulis merumuskan Masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun secara parsial Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Bersarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Disiplin Kerja pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
2. Motivasi Kerja pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

3. Kinerja pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan berguna untuk menambah memperluas wawasan dan menambah pengetahuan berkaitan dengan ilmu manajemen tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan saat membuat kebijakan bagi pegawai.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan informasi serta dapat menyampaikan saran bermanfaat bagi fakultas serta universitas.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan bacaan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian dengan topik yang sama.

5. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.