

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi yang semakin pesat saat ini menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mencapai tujuan organisasi dengan optimal dan mampu menghadapi persaingan perkembangan era globalisasi saat ini. Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, adapun salah satu penilaian sumber daya manusia dapat berkualitas yaitu dilihat dari disiplin kerja pegawai itu sendiri, yang mana juga akan berdampak terhadap kualitas hasil pekerjaan seorang pegawai.

Disiplin kerja pegawai mempunyai peranan yang penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi atau lembaga itu sendiri. Karena dengan adanya disiplin kerja pegawai yang baik maka akan berdampak juga terhadap pencapaian target suatu instansi dan organisasi.

Standar sumber energi manusia yang bermutu ditandai dengan keahlian yang mencukupi, professional serta kreatif. Sebagaimana menurut Helmi (dalam Saputra, 2019, hlm. 317) mengenali ciri dari sumber energi manusia yang bermutu lewat faktor- faktor yang memastikan tenaga kerja ataupun pegawai yang bermutu, ialah dari Tingkatan Kecerdasan, Bakat, Karakter, Tingkatan Pembelajaran, Kualitas Fisik, Etos (Semangat Kerja) serta Disiplin Kerja. Disiplin sebagaimana asal katanya *discipline* (dalam bahasa Inggris) yang berarti tertib, taat, mengatur tingkah laku, kendali diri, latihan membentuk karakter yang taat, meluruskan ataupun menyempurnakan suatu, selaku keahlian mental ataupun kepribadian moral, hukum yang diberikan buat melatih ataupun memperbaiki, kumpulan ataupun sistem peraturan untuk tingkah laku.

Di bawah ini terdapat data mengenai Jabatan Pelaksana para pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 1.1**

**Jabatan Pelaksana Pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

Jabatan Pelaksana	Jumlah Pegawai	Persentase
Pengelola Kepegawaian	8	16 %
Pengelola Sarana Dan Prasarana Kantor	1	2 %

Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	2	4 %
Pengelola Barang Milik Negara	6	12 %
Pengolah Informasi dan Komunikasi	4	8 %
Pengadministrasi Umum	16	32 %
Analisis Kepegawaian Ahli Madya	1	2 %
PNS Tugas Belajar (D3/D4/S1)	10	20 %
Pengelola Keuangan	2	4 %
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Pegawai Satuan Kerja Dinas Pendidikan Jawa Barat Unit Kerja Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat melaksanakan jabatan pelaksana sebagai Pengadministrasian Umum dengan total 16 pegawai dan persentase sekitar 32%, Pegawai yang sedang melaksanakan Tugas Belajar dengan total 10 pegawai dan persentase sekitar 20%, Selanjutnya ditunjang jabatan pelaksana sebagai Pengelola Kepegawaian dengan total 8 pegawai dan persentase sekitar 16%.

Pada suatu organisasi atau instansi pasti tidak ada kesempurnaan dalam menerapkan kedisiplinan dikarenakan pada suatu organisasi atau instansi masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dan kurang mentaati atau mematuhi peraturan suatu organisasi. Seperti halnya pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, berdasarkan observasi yang penulis lakukan, masih terdapat pegawai yang absen bekerja dalam waktu yang lama dan tanpa keterangan, pegawai yang sering terlambat, atau pegawai yang melanggar aturan organisasi, dll. Jika hal tersebut berjalan berlangsung lama, maka akan berdampak buruk pada pencapaian target suatu instansi atau organisasi dan juga menimbulkan citra yang kurang baik bagi organisasi tersebut.

Menurut Yoesana (2013, hlm. 15) menyatakan bahwa Disiplin kerja diibaratkan seperti suatu alat yang dapat digunakan para pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesediaan seseorang untuk

mentaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu instansi atau organisasi.

Sebagai contoh dalam suatu instansi atau perusahaan masih ada beberapa pegawai yang terbiasa terlambat dalam bekerja, melalaikan pekerjaan yang detail, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas, maka harus diberi kesadaran agar bisa mengubah perilaku tersebut dan bisa menerapkan disiplin kerja dengan konsisten. Menurut Yoesana (2013, hlm. 15) menyatakan bahwa dengan adanya sikap kurang disiplin dalam bekerja, tentunya diperlukan upaya dalam mendorong para pegawai untuk selalu mematuhi peraturan-peraturan dengan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat, salah satu strategi yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi kerja terhadap para pegawainya.

Dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan motivasi kerja tersebut maka diperlukan adanya data dan informasi yang akurat atau terpercaya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawai. Motivasi kerja yang diberikan kepada tiap pegawai juga berfungsi dalam menggapai hasil kerja yang efisien serta efektif. Motivasi kerja yang dimaksud sebagai sesuatu kekuatan sumber energi yang menggerakkan serta mengatur sikap manusia. Motivasi kerja dapat menjadi upaya yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. (Yoesana, 2013, hlm. 15)

Menurut Saputra (2019, hlm. 316) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin juga dari disiplin pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi kerja pegawai yang baik. Sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai tidak terbangun dengan baik maka akan menimbulkan hasil kerja yang kurang baik atau buruk serta bisa mengancam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu instansi harus mampu menggerakkan para pegawainya untuk senantiasa menerapkan kedisiplinan dalam bekerja.

Hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, bagian Disiplin Pegawai, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. (Jum'at, 08 Januari 2021) dan berdasarkan data Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (pada Tabel 1.3), dari hasil observasi (wawancara) serta data kehadiran tersebut mengungkapkan bahwa perilaku disiplin kerja pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan

Provinsi Jawa Barat dengan total 50 pegawai belum sepenuhnya baik dan belum optimal. Hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang kurang menerapkan kedisiplinan ketika bekerja, contohnya masih terdapat pegawai yang tidak sesuai dalam mengisi presensi, semisalkan ada pegawai yang mengisi presensi digital di aplikasi melalui *smartphone*-nya, tetapi pegawai tersebut tidak melaksanakan tugas di tempat kerjanya dan melakukan perjalanan luar. Lalu masih ada beberapa pegawai yang absen bekerja tanpa keterangan, melanggar aturan instansi, dll. Hal ini tentunya membuat tingkat kedisiplinan pegawai menurun dan kurang optimal.

Kedisiplinan harian pegawai di masa pandemi Covid-19 saat ini dinilai dari Kehadiran harian melalui Aplikasi K-MOB JABAR di *smartphone* dengan waktu pukul 07:30 WIB masuk kantor untuk yang *Work from office* (WFO) dan masuk kerja untuk yang *Work from home* (WFH) dan pukul 16:00 WIB pulang kantor untuk yang *Work from office* (WFO) dan selesai kerja untuk yang *Work from home* (WFH) dan mengupload Laporan Tugas Harian di Aplikasi Browser bernama TRK dengan batas waktu dari pukul 16:00 WIB saat pulang kantor sampai dengan pukul 07:00 WIB ketika ingin memulai bekerja kembali.

Berikut merupakan Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat di masa pandemi Covid-19 dari bulan Januari-Desember Tahun 2020 yang bersumber dari salah satu pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Sub Bagian**  
**Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2020**

No.	Bulan	HK	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)
1.	Januari	26	54.9	57.1
2.	Februari	26	51.8	54.7
3.	Maret	24	68.2	34.5
4.	April	21	70.5	29.2
5.	Mei	17	78.4	21.6

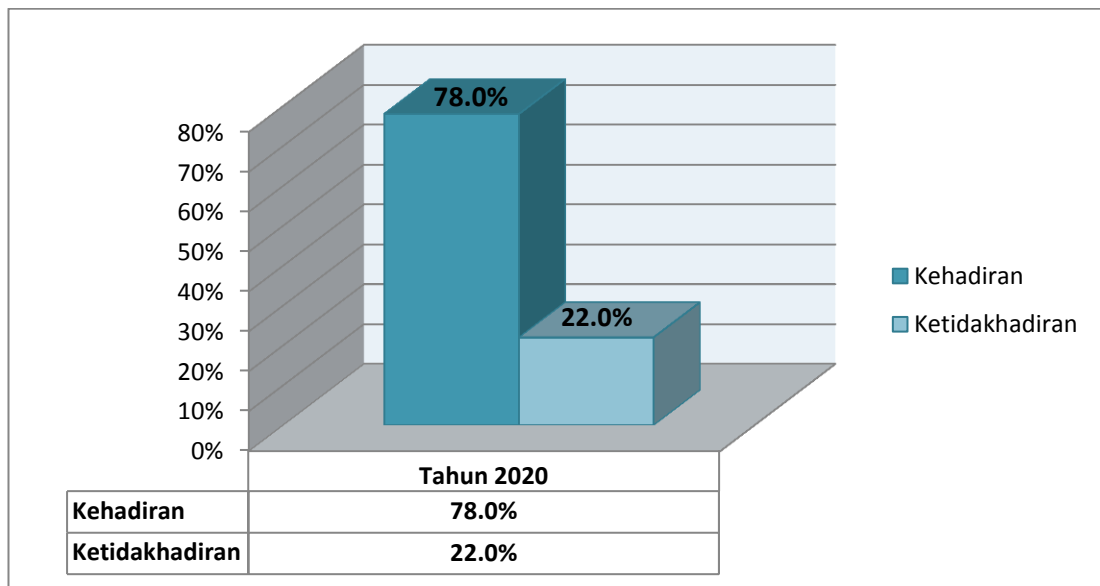
6.	Juni	21	86.8	13.0
7.	Juli	22	89.4	10.2
8.	Agustus	18	87.9	12.1
9.	September	22	89.7	10.0
10.	Oktober	19	90.5	8.9
11.	November	21	90.4	9.5
12.	Desember	19	90.7	9.0
<b>Rata-Rata Nilai</b>			<b>78.0</b>	<b>22.0</b>

*Sumber: Data Dinas Pendidikan Jawa Barat KMOB 01-12 File dalam Ms.Excel  
(Data diolah oleh penulis)*

Berdasarkan data dari tabel 1.3, tingkat kehadiran masih rendah pada bulan Februari pada saat pegawai masih bekerja ke kantor yaitu sekitar 51.8% dengan ketidakhadiran yang cukup tinggi terdapat pada bulan Januari yaitu sekitar 57.1%. Selanjutnya dengan bertambahnya bulan dan tingkat Hari Kerja yang semakin sedikit dibanding dari bulan Januari dan Februari maka tingkat kehadiran selalu mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya dan tingkat ketidakhadiran selalu berkurang setiap bulannya. Akan tetapi hal ini tidak bisa membuat tingkat kehadiran mencapai titik optimal dikarenakan hasil akhir rata-rata nilai dari tingkat kehadiran selama 12 bulan pada tahun 2020 masih tergolong rendah dengan hasil mencapai sekitar 78.0% dan tingkat ketidakhadiran dengan hasil mencapai sekitar 22.0% tergolong masih cukup tinggi.

Dengan adanya hasil seperti ini maka indikator Kehadiran dari Disiplin Kerja pegawai masih kurang baik dan harus diperlukan perbaikan secara berkelanjutan dan konsisten agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Berikut merupakan gambaran grafik nilai rata-rata kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2020.



*Sumber: Data Dinas Pendidikan Jawa Barat KMOB 01-12 (Data diolah oleh penulis).*

**Gambar 1.1**  
**Gambaran Grafik Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Sub Bagian**  
**Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2020**

Berdasarkan data dari gambar 1.1 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai dari tingkat kehadiran pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih rendah yaitu pada hasil 78.0 % dan tingkat ketidakhadiran pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum juga masih cukup tinggi yaitu sekitar 22.0%. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu indikator Disiplin Kerja Pegawai yaitu indikator Kehadiran masih kurang baik pada tahun 2020. Sehingga diperlukan solusi perbaikan pada tingkat kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

Adapun mengenai penerapan hukuman dan sanksi pelanggaran disiplin kerja pegawai yaitu terdapat sanksi pelanggaran disiplin berupa sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat, diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang merupakan kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan tersebut masih digunakan sebagai pedoman dalam penerapan pemberian hukuman sanksi disiplin terhadap pegawai yang melanggar tata tertib dan aturan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat . Adapun untuk jenis hukuman yang diberikan menurut Pasal 7 pada PP Nomor 53 Tahun 2010 yang mana membahas mengenai Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin yaitu:

- (1).Tingkat hukumanndisiplin terdiri dari:
  - a. hukuman disiplin ringan;
  - b. hukuman disiplin sedang; dan
  - c. hukuman disiplin berat.
- (2).Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis;
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3).Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
  - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun;
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun;
  - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.
- (4).Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
  - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahu;
  - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
  - c. pembebasan dari jabatan;
  - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
  - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Berikut terdapat data berupa hukuman disiplin bagi pelanggaran peraturan kerja yang diberikan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam mendisiplinkan pegawainya, dapat dilihat dari tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Data Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai  
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

SANKSI PELANGGARAN (PP Nomor 53 Tahun 2010)	TAHUN	TAHUN
	2019	2020
1.Pemberian Hukuman Disiplin Ringan:		
a. Teguran Lisan	-	-
b. Teguran Tertulis	-	2 Pegawai

2.Pemberian Hukuman Disiplin Sedang:		
a. Penurunan jabatan/pangkat satu tingkat (1 tahun )	2 Pegawai	1 Pegawai
b. Penundaan gaji berkala (1 tahun)	-	1 Pegawai
c. Penurunan gaji	-	-
d. Penundaan promosi pangkat/jabatan	-	-
3.Pemberian Hukuman Disiplin Berat:		
a.Penurunan jabatan pada satu tingkat (3 tahun)	5 Pegawai	3 Pegawai
b.Pembebasan dari jabatan atau pangkat	1 Pegawai	-
c.Pemberhentian sebagai PNS dengan hormat	5 Pegawai	6 Pegawai
<b>JUMLAH PELANGGAR</b>	<b>13 Pegawai</b>	<b>13 Pegawai</b>

*Sumber: Rekapitulasi Hukuman Disiplin dari bagian Disiplin Pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.*

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, diketahui bahwa masih banyak pegawai yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan pemberian hukuman disiplin berupa sanksi hukuman pelanggaran disiplin kerja. Jumlah pelanggar pada tahun 2019 terdapat 13 pegawai dengan mayoritas hukuman disiplin berat, begitu pun pada tahun 2020 masih terdapat 13 pegawai yang melanggar dan mayoritas diberi hukuman disiplin berat, hal ini menunjukkan bahwa angka jumlah pelanggar masih belum berkurang. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang optimal, dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang menerima hukuman disiplin.

Pemberian hukuman disiplin terhadap para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dikarenakan berbagai macam kasus pelanggaran, berdasarkan observasi dan wawancara, beberapa contoh kasus pelanggaran pegawai yaitu: pegawai yang absen bekerja tanpa keterangan dengan waktu yang lama, tidak tepat waktu, pelanggaran sikap, tidak sesuai mengisi kehadiran, terlibat kasus masalah rumah tangga, kasus finansial atau keuangan, dll yang menyebabkan pegawai tersebut menerima hukuman disiplin.



Berdasarkan penjelasan perihal pelanggaran disiplin kerja pegawai di atas, tentunya permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai ini harus segera memerlukan perbaikan dan memperoleh solusi yang tepat agar para pegawai dapat menerapkan konsistensi disiplin dalam bekerja.

Salah satu upaya dalam memperbaiki permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai yaitu dengan adanya motivasi kerja yang selalu ditanamkan dalam diri pegawai ketika bekerja, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mengimplementasikan kedisiplinan ketika bekerja. Sesuai dengan pendapat Farhah. dkk (2020, hlm. 6) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap penampilan seseorang (*performance*) sebagai sikap yang positif terhadap pekerjaan dan mematuhi peraturan disiplin yang telah ditetapkan, sehingga memberikan dampak pada kinerja dan hasil kerja pegawai tersebut.

Dikarenakan disiplin kerja yang masih belum optimal dan salah satu penyebabnya yaitu belum optimalnya motivasi kerja pegawai itu sendiri yang mana akan berdampak juga kepada produktivitas pegawai yang kurang berkualitas. Adapun untuk memecahkan permasalahan kurang optimalnya disiplin kerja pegawai maka diperlukan pendekatan teori perilaku organisasi dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan adanya motivasi kerja yang selalu dimiliki oleh para pegawai diharapkan dapat menciptakan disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai suatu tujuan organisasi dengan optimal.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dalam rangka mengetahui bagaimana Motivasi Kerja yang dimaksud memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas sesuai dengan peraturan dan pedoman agar mencapai tujuan yang optimal pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## 1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini memiliki fokus kajian pada masalah disiplin kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dalam aspek tersebut perlu perbaikan dan pembinaan dalam rangka meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai, oleh karenanya diperlukan suatu pendekatan pemahaman terutama dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai agar pegawai senantiasa menerapkan disiplin dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai menurut Singodimedjo (dalam Maryu, 2018, hlm. 18-20) yaitu: 1). Kompensasi 2). Motivasi, 3). Aturan yang pasti (Pedoman), 4). Pengawasan Pemimpin, 5). Keteladanan Pemimpin, 6). Keberanian Keputusan Pimpinan, 7). Perhatian kepada Pegawai, 8). Kebiasaan Positif yang mendukung Tegaknya Disiplin.

Sikap disiplin yang diterapkan oleh pegawai ketika bekerja tentunya sangat dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi kerja yang ia miliki, dimana semakin besar motivasi kerja yang dimiliki maka kecenderungan untuk bekerja secara disiplin juga akan semakin besar. Sebaliknya, semakin kecil motivasi kerja yang dimiliki maka semangat untuk bersikap disiplin juga akan semakin kecil (Fazria, 2011, hlm. 32). Oleh karena itu, masalah Disiplin Kerja Pegawai pada penelitian ini akan dikaji dalam perspektif Motivasi Kerja Pegawai.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini dirumuskan dalam sebuah pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: Pelaksanaan implementasi disiplin kerja pegawai masih kurang optimal dikarenakan salah satu penyebabnya yaitu motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum optimal serta pemberian motivasi kerja pegawai oleh pimpinan kepada para pegawainya belum dilaksanakan secara optimal, sehingga tingkat disiplin beberapa pegawai masih dibidang rendah, selain itu Pengawasan dan Sanksi Hukuman yang sudah diterapkan kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, baik secara ringan, sedang maupun berat harus lebih dioptimalkan lagi dalam pelaksanaannya.

Pada penelitian ini, penulis akan memfokuskan hanya pada faktor Motivasi Kerja dalam mengimplementasikan sikap Disiplin Kerja pegawai dalam bekerja. Beberapa masalah disiplin kerja pegawai berdasarkan data observasi di

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu masih adanya beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dengan tanpa keterangan, terlambat masuk kerja, serta pegawai yang bermasalah dan melanggar peraturan instansi. Kondisi semacam ini harus segera diperbaiki dan ditangani secara tepat, agar produktivitas pegawai tidak menurun dan kurang mencapai target serta menimbulkan citra yang buruk dari masyarakat terhadap kualitas pelayanan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

## **2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) diatas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Tingkat Motivasi Kerja pada Sub bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Gambaran Tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada Sub bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai perilaku organisasi yang difokuskan pada perilaku pegawai di salah satu instansi yaitu mengenai peran Motivasi Kerja pegawai dalam mempengaruhi tingkat Disiplin Kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Gambaran Tingkat Motivasi Kerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui Gambaran Tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

#### **1.4. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis:**

1. Menambah wacana kajian mengenai motivasi kerja terhadap disiplin kerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Mengembangkan dan memperkuat teori pada penelitian sebelumnya.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai konsep motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai pada sebuah instansi atau organisasi.
4. Memberikan kontribusi sumbangan bagi ilmu administrasi dalam dunia kerja yang berkaitan dengan perilaku organisasi atau manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis:**

1. Memberi alternatif solusi mengenai permasalahan pegawai yang masih belum menerapkan kedisiplinan atau melanggar aturan instansi.
2. Menjadi bahan evaluasi bagi para pegawai serta pimpinan pada divisi terkait, agar dapat konsisten menerapkan disiplin dengan baik.
3. Memberi tambahan informasi sebagai bahan pengambilan kebijakan terkait penataan pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

##### **3. Manfaat bagi Peneliti:**

1. Meningkatkan wawasan pengetahuan penelitian dalam upaya memahami disiplin ilmu Manajemen Perkantoran pada bidang Kesekretariatan dalam praktik kepegawaian perkantoran (*Personnel Office*).
2. Mendorong peneliti untuk lebih memahami dan memperoleh pengalaman dari penelitian untuk menemukan konsep motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada praktik kepegawaian perkantoran di lapangan kerja yang sesungguhnya.