

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah instansi pemerintah menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan instansi. Kesuksesan suatu instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dipunyai sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Setiap instansi hendak senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang jadi tujuan instansi hendaknya tercapai.

Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara yang mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah, pembangunan, dan kemasyarakatan. Artinya, keberhasilan di dalam penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kemampuan, kesungguhan, dan kinerja dari pegawai negeri sebagai tanggung jawabnya (Kusmiyanti, 2008:1). Menurut Katz (Kusmiyanti, 2008) mengatakan bahwa kendatipun ada beberapa faktor, namun di negara-negara yang sedang berkembang faktor pemerintahlah yang terpenting karena pemerintah yang berperan menggali, menggerakkan, dan mengkombinasikan faktor-faktor tersebut.

Dengan demikian, pemerintah mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting di dalam mencapai tujuan nasional, yaitu dengan menggali dan memberdayakan sumber-sumber yang dimiliki serta kemudian memanfaatkannya untuk kepentingan seluruh masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah merupakan tulang punggung bangsa dan negara untuk mencapai tujuan nasional. Suatu instansi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang

terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan instansi.

Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan instansi dapat tercapai. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis & Jackson (2002:78) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi. Casio (2018:481) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai secara hasil kualitas dan kuantitas atas tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kedepannya. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai hasil kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yang dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan. Dalam suatu organisasi, penilaian kinerja terhadap pegawai merupakan hal yang penting. Hal ini disebabkan antara kinerja dan penilaian kinerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan pegawai dan instansi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Mangkunegara (2002:61) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi adalah sebuah dorongan untuk seseorang melakukan pekerjaan. Jika seseorang termotivasi

mereka terdorong untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya motivasi kerja yang tinggi apabila pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin kerja yang baik. Sebaliknya, apabila tidak adanya hubungan yang erat antara motivasi kerja dan disiplin kerja maka pegawai merasa kurang senang sehingga kinerja dan tujuan instansi yang ingin dicapai akan mengalami kegagalan atau penurunan. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal, dan kesempatan untuk bekerja. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Hasibuan (2003:193) arti dari kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Siswanto (2002:208) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan menciptakan suasana instansi lebih kondusif dan positif. Namun pegawai yang tidak mematuhi disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang berlaku akan diberikan hukuman. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran; jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin; batasan kewenangan bagi

pejabat yang berwenang menghukum; dan hak untuk membela diri melalui upaya administratif bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.

Penelitian ini mengambil objek pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok dengan jumlah 56 (lima puluh enam) pegawai yang merupakan sebuah Instansi Pemerintahan atau Lembaga Non Kementerian. Kemajuan suatu instansi memiliki kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga kinerja individu pegawai meningkat dengan harapan tujuan instansi dapat tercapai. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik.

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis. Cara mengetahui ketercapaian target indikator kinerja sasaran pada tahun 2021 digunakan rumus sebagai berikut:

1. Untuk indikator bermakna positif (semakin besar realisasi maka semakin baik):

$$\text{Capaian} = \frac{\text{realisasi}}{\text{target}} \times 100\%$$

2. Untuk indikator bermakna negatif (semakin besar realisasi maka semakin buruk):

$$\text{Capaian} = \frac{(2 \times \text{target} - \text{realisasi})}{\text{target}} \times 100\%, \text{ dengan asumsi:}$$

- a. Capaian maksimal sebesar 200% atau realisasi = 0
- b. Jika realisasi sama dengan target maka capaiannya 100%

Cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Matriks Capaian Kinerja 2021**

Persentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak Tercapai	Merah
= 100%	Tercapai/ Sesuai Target	Hijau
> 100%	Melebihi Target	Biru

Sumber: BKPSDM Kota Depok, 2021

Predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (< 100%) dengan pendekatan Permendagri nomor 54 Tahun 2010, dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Predikat Capaian Kinerja 2021**

No.	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian	Kode Warna
1	Sangat Baik	> 90	Biru
2	Baik	75.00 – 89.99	Hijau
3	Cukup	65.00 – 74.99	Jingga
4	Kurang	50.00 – 64.99	Kuning
5	Sangat Kurang	0 – 49.99	Merah

Sumber: BKPSDM Kota Depok, 2021

Berdasarkan matriks capaian kinerja dan predikat capaian kinerja, berikut laporan kinerja sasaran pada tahun 2021. Hasil pengukuran atas capaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2021 dapat dilihat dari tabel 1.3 mengenai capaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok tahun 2021:

**Tabel 1.3 Capaian Indikator Kinerja Sasaran Tahun 2021**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya Kompetensi	1. Persentase pegawai yang memiliki	%	77	85,13	110,56

	dan Kinerja Aparatur	sertifikat peningkatan kompetensi (manajerial atau teknis)				
		2. Persentase kasus kepegawaian yang ditangani	%	100	100	100
		3. Persentase PNS dengan nilai prestasi kerja "baik"	%	95	82,27	86,6
		4. Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan	%	100	100	100
		5. Persentase pengisian pegawai berdasarkan Anjab/ABK	%	53	49,25	92,94
2	Meningkatnya kualitas manajemen pemerintahan	6. Predikat SAKIP BKPSDM	Nilai	BB	BB	100

Sumber: BKPSDM Kota Depok, 2021

Dari tabel capaian indikator kinerja sasaran pada tahun 2021 tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Sasaran (IKS) dari 6 (enam) indikator terdapat 1 (satu) indikator dengan tingkat capaian kinerja melebihi 100%, 3 (tiga) indikator mencapai 100%, dan 2 (dua) indikator tidak mencapai target yang ditetapkan.

Capaian indikator kinerja sasaran (IKS) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerjanya masing-masing, sedangkan capaian

kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis. Cara mengetahui ketercapaian target indikator kinerja utama digunakan rumus sebagai berikut:

1. Untuk indikator bermakna positif (semakin besar realisasi maka semakin baik):

$$\text{Capaian} = \frac{\text{realisasi}}{\text{target}} \times 100\%$$

2. Untuk indikator bermakna negatif (semakin besar realisasi maka semakin buruk):

$$\text{Capaian} = \frac{(2 \times \text{target} - \text{realisasi})}{\text{target}} \times 100\% , \text{ dengan asumsi:}$$

- a. Capaian maksimal sebesar 200% atau realisasi = 0
- b. Jika realisasi sama dengan target maka capaiannya 100%

Cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Matriks Capaian Kinerja 2022**

Persentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak Tercapai	
= 100%	Tercapai/ Sesuai Target	
> 100%	Melebihi Target	

Sumber: BKPSDM Kota Depok, 2022

Predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai/ kurang dari 100% (< 100%) dengan pendekatan Permendagri nomor 54 Tahun 2010, dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Predikat Capaian Kinerja 2022**

No.	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian	Kode Warna
1	Sangat Baik	> 90	
2	Baik	75.00 – 89.99	
3	Cukup	65.00 – 74.99	
4	Kurang	50.00 – 64.99	
5	Sangat Kurang	0 – 49.99	

Sumber: BKPSDM Kota Depok, 2022

Berdasarkan matriks capaian kinerja dan predikat capaian kinerja, berikut laporan kinerja sasaran pada tahun 2022. Hasil pengukuran atas capaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2022 dapat dilihat dari tabel 1.6 mengenai capaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok tahun 2022:

**Tabel 1.6 Capaian Indikator Kinerja Sasaran Tahun 2022**

No.	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Persentase pengisian ASN berdasarkan Formasi Kebutuhan	%	70	79.36	113,37
2	Persentase layanan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	%	47	44.74	95,18
3	Persentase penempatan pegawai sesuai kualifikasi	%	90	90.50	100,55
4	Persentase ASN dengan nilai prestasi kerja nilai $\geq 90$	%	99,25	88.87	89,54
5	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan Manajerial, teknis, fungsional dan sosio kultural	%	77	76.11	98,84
6	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	BB	BB	100

Sumber: BKPSDM Kota Depok, 2022

Dari tabel capaian indikator kinerja sasaran pada tahun 2022 tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Sasaran (IKS) dari 6 (enam) indikator terdapat 3 (tiga) indikator dengan tingkat capaian kinerja melebihi 100% dan 3 (tiga) indikator tidak mencapai target yang ditetapkan.

Setiap tahunnya di BKPSDM Kota Depok selalu diadakan evaluasi kinerja pegawai. Pegawai yang memperoleh hasil terbaik mendapatkan pujian dan pemberian penghargaan dari instansi. Proses pemilihan pegawai terbaik ini dilakukan secara transparan atau diketahui semua pegawai. Pemberian penghargaan tersebut tidak memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai. Hanya pegawai tetap saja yang bisa mendapatkan penghargaan di setiap tahunnya. Pemberian penghargaan tidak hanya menjadi suatu bentuk apresiasi untuk para Aparatur Sipil Negara (ASN) berprestasi di lingkungan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok, tetapi juga menjadi sumber kebanggaan bagi BKPSDM Kota Depok itu sendiri, yang telah mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari pemerintah atas kontribusinya dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal.

Dalam konteks ini, disiplin merupakan instrumen untuk mencapai suatu tujuan, dan bukan tujuan itu sendiri. Hal ini berarti bahwa disiplin menjadi prasyarat bagi terwujudnya tujuan dari organisasi (instansi-instansi pemerintah). Dengan kata lain, disiplin merupakan syarat mutlak bagi terselenggaranya pemerintahan dan pembangunan yang berhasil guna dan berdayaguna.

Berikut ini dapat dilihat dari tabel 1.7 mengenai rekapitulasi absensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok tahun 2023 melalui aplikasi KMob JaBar.

**Tabel 1.7 Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2023 Melalui Aplikasi Kmob JaBar**

No.	Bulan	Keterangan				Jumlah Pegawai
		Masuk	Pulang Cepat	Cuti	TMK	
1	Juli	23	11	22	3	56
2	Agustus	27	14	16	4	56
3	September	23	13	24	5	56

Sumber: BKPSDM Kota Depok, 2023

Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai BKPSDM Kota Depok 2023 melalui aplikasi KMob JaBar, dapat disimpulkan bahwa selama 3 bulan terakhir (Juli, Agustus, dan September 2023) di kantor BKPSDM Kota Depok, terjadi penurunan kehadiran pegawai pada bulan Agustus, ada yang pulang lebih awal dibandingkan bulan lainnya. Di bulan September, jumlah cuti dan jumlah pegawai yang tidak masuk kerja (TMK) meningkat.

Terdapat 3 (tiga) hukuman yang berlaku yaitu, hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di kantor BKPSDM, bahwa masih adanya pegawai yang tidak disiplin dengan waktu masuk, pulang, dan istirahat. Masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa izin dan tidak masuk tanpa izin juga masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan yang harus dikerjakan atau diselesaikan.

Dalam penelitian ini yang menjadi fenomena adalah:

1. Pada tahun 2021 mengenai indikator capaian kinerja, terdapat 6 (enam) indikator yang dimana 1 (satu) indikator melebihi 100%, 3 (tiga) indikator

mencapai 100%, dan 2 (dua) indikator tidak mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2022 mengenai indikator capaian kinerja, terdapat 6 (enam) indikator yang dimana 3 (empat) indikator melebihi 100% dan 3 (tiga) indikator tidak mencapai target yang ditetapkan. Maka fenomena mengenai kinerja organisasi adalah terdapat peningkatan indikator yang tidak mencapai target atau sasaran pada tahun 2022.

2. BKPSDM Kota Depok telah memberikan motivasi dengan memberikan penghargaan bagi ASN berprestasi setiap tahunnya. Namun, pemberian penghargaan berprestasi bagi ASN di BKPSDM Kota Depok hanya terjadi pada tahun 2021. Hal ini mengalami penurunan pada tahun 2022 dikarenakan tidak adanya ASN berprestasi di BKPSDM Kota Depok.
3. Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai BKPSDM Kota Depok tahun 2023 melalui aplikasi KMob JaBar, dapat disimpulkan bahwa selama 3 bulan terakhir (Juli, Agustus, dan September 2023) di kantor BKPSDM Kota Depok, terjadi penurunan kehadiran pegawai pada bulan Agustus, ada yang pulang lebih awal dibandingkan bulan lainnya. Di bulan September, jumlah cuti dan jumlah pegawai yang tidak masuk kerja (TMK) meningkat. Serta adanya peningkatan hukuman disiplin pada tahun 2022 dan 2023 seperti hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok”. Kebaruan dari penelitian ini yaitu dengan menggunakan *grand theory* yang belum pernah digunakan sebelumnya yaitu teori motivasi yang dikemukakan oleh Douglas McGregor (1970) untuk mendukung variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjadi signifikan karena selain mengungkap temuan-temuan baru, kebaruan utamanya terletak pada kekosongan penelitian sebelumnya di bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok?
2. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok?

### **1.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus di uji. Pengujian itu guna mempermudah dalam pembuktian penelitian, maka peneliti merumuskan hipotesa yang untuk selanjutnya dilakukan pengujian. Adapun hipotesa yang dibangun atau dikembangkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok.
2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok.

3. Terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah diperoleh selama dibangku perkuliahan.

- b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan dan sekaligus memberikan rekomendasi bagi BKPSDM Kota Depok.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan referensi bagi penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan dengan penelitian ini.

## **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok.

