

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen paling penting yang mendorong kemajuan sebuah instansi pemerintahan yang berkualitas. Peran SDM meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung kelancaran berbagai aktivitas pelayanan publik untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Tanpa dukungan SDM yang kompeten, instansi pemerintahan akan mengalami hambatan dalam mewujudkan target organisasi, karena SDM merupakan penggerak utama dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam menjamin kelangsungan dan keberhasilan tugas-tugas pemerintahan. Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi dan anggaran, sangat bergantung pada kualitas aparatur yang menjalankan tugas. Meski teknologi makin maju, instansi tetap harus fokus pada pengembangan SDM sebagai aset utama, instansi pemerintahan diharapkan semakin menyadari pentingnya peningkatan kapasitas dan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas SDM akan berdampak langsung pada hasil kerja yang lebih optimal, pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi pemerintahan secara signifikan.

Setiap instansi pemerintahan memiliki sasaran yang ingin dicapai dengan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam proses pencapaian tujuan, hasil kerja dan kontribusi karyawan memiliki peran yang sangat penting. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh oleh

seorang karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan berbagai tolak ukur, termasuk cara mereka bekerja, kualitas hasil yang dicapai, serta unsur pribadi seperti motivasi, komitmen, disiplin, inisiatif, dan etika profesional.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu instansi pemerintahan sangatlah penting agar tujuan organisasi dapat terealisasi dengan baik. Umumnya, peningkatan kinerja individu akan sejalan dengan meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengembangan kinerja karyawan seharusnya menjadi salah satu prioritas utama dalam manajemen organisasi pemerintahan. Agar kinerja karyawan dapat memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan, pihak manajemen berkewajiban untuk memberikan dorongan berupa motivasi yang memadai. Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat agar semua rencana kerja bisa tercapai dengan baik. Setiap individu yang bekerja dalam lingkungan pemerintahan memiliki motivasi yang berbeda-beda, tergantung pada kebutuhan dan tujuan pribadi yang ingin dicapai.

Menurut Wahdatun Aulia, (2024 : 8) Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis serta pengetahuan yang dimiliki, tetapi juga oleh berbagai faktor psikologis, seperti motivasi serta disiplin kerja.

Perbedaan ini mendorong instansi untuk berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memicu dan mempertahankan motivasi kerja karyawan, sehingga produktivitas dan hasil kerja mereka dapat meningkat secara optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu

maupun dari faktor eksternal, yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan pribadi. Dalam konteks instansi pemerintahan, motivasi menjadi komponen penting yang harus dikelola dengan tepat agar kinerja karyawan dapat terus berkembang secara positif.

Menurut Meinitasari, (2023 : 7) Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dengan motivasi tinggi akan lebih cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri, yang tidak hanya akan mempengaruhi mereka secara pribadi tetapi juga berdampak pada keberhasilan dan kesuksesan organisasi.

Pengelolaan motivasi dalam organisasi publik dapat menjadi tantangan tersendiri. Di satu sisi, instansi perlu memperhatikan kebutuhan karyawan secara individual, di sisi lain mereka harus tetap mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku dalam sistem birokrasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang seimbang antara pemenuhan kebutuhan personal karyawan dan pelaksanaan aturan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja mereka. Pemberian penghargaan yang pantas, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi, disiplin juga merupakan salah satu kunci penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan sikap dan kesiapan individu dalam menaati peraturan serta menjalankan tanggung jawabnya secara

konsisten. Dalam lingkungan pemerintahan, kedisiplinan sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran proses administrasi dan pelayanan publik. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat tercermin melalui ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketataan terhadap peraturan serta tata tertib yang berlaku, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.

Menurut Rahayu (2021 : 15) Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelasanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja maksimal didalam perusahaan.

Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya komitmen dan kesadaran karyawan terhadap peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan mampu bekerja secara efisien, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menghambat proses kerja dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik.

Oleh sebab itu, instansi pemerintahan perlu menerapkan sistem disiplin yang efektif, namun tetap memperhatikan aspek motivasional agar tidak berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan Tingkat kedisiplinan karyawan menjadi aspek yang sangat penting untuk kelangsungan dan keberhasilan sebuah instansi pemerintahan. Dengan kedisiplinan yang tinggi, karyawan akan lebih memiliki kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi, menunjukkan semangat kerja

yang kuat, serta mampu berkemampuan untuk menjalankan tanggung jawab dengan lebih baik. Semua hal tersebut pada akhirnya akan berdampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas kerja secara menyeluruh.

Penerapan kedisiplinan yang tepat harus dilakukan secara bijaksana. Pendekatan yang terlalu tegas dan bersifat otoriter berpotensi mengurangi semangat kerja karyawan, pada akhirnya akan memengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, instansi pemerintahan perlu mengembangkan strategi pembinaan kedisiplinan karyawan yang tidak hanya berorientasi pada hukuman, tetapi juga pada pemberian pemahaman, pembinaan karakter, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif.

Kerjasama antara motivasi dan disiplin menjadi kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di lingkungan pemerintahan. Motivasi memberikan dorongan bagi individu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi, sedangkan disiplin berfungsi untuk memastikan bahwa individu tetap konsisten mengikuti aturan dan menjalankan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sehingga mereka dapat beroperasi dalam kerangka yang terstruktur dan terfokus.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu upaya strategis yang harus terus dilakukan oleh setiap instansi pemerintahan. Upaya ini dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan yang adil, penerapan sistem evaluasi kinerja yang transparan, serta pengembangan lingkungan kerja yang positif dan profesional.

Strategi yang terstruktur dalam pengelolaan motivasi dan disiplin kerja, diharapkan akan tercipta lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja

secara terus-menerus. Hal ini penting untuk mengatasi tantangan yang semakin kompleks dalam pelaksanaan pelayanan publik, sekaligus untuk memenuhi harapan masyarakat terhadap instansi pemerintah yang mampu bekerja secara profesional, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Setiap instansi pemerintah tentu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya berada pada tingkat yang baik, hal ini akan berdampak positif terhadap pencapaian target dan tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, maka instansi akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, sebagai objek penelitian dalam studi ini, juga menghadapi permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan di dalam instansinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian karyawan, salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah kurangnya produktivitas kerja karyawan, pihak manajemen yang kurang memperhatikan kinerja karyawan sehingga mengalami penurunan dan strategi peningkatan kinerja karyawan yang belum terstruktur. Penyebab lain terjadi penurunan kinerja karyawan pada motivasi kerja adalah ekspektasi pekerjaan yang menuntut tidak diimbangi kesiapan karyawan sehingga mempengaruhi semangat mereka, karyawan belum memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan dalam memecahkan masalah dan kesulitan dalam menangani tugas yang membutuhkan pemikiran analitis dan pengambilan keputusan cepat. adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan seperti tingkat

ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, serta penggunaan jam istirahat yang tidak sesuai waktunya menjadi hal yang cukup sering terjadi.

Keterlambatan masuk kerja dalam beberapa kasus dapat ditoleransi apabila karyawan mengganti waktu kerjanya, namun dalam kenyataannya terdapat karyawan yang sering terlambat tanpa kompensasi yang jelas. Hal ini menimbulkan ketidak tertiban dan menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap jam kerja.

Beberapa karyawan juga tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline atau waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini mencerminkan lemahnya komitmen terhadap tanggung jawab kerja, yang secara langsung berdampak pada efektivitas dan pencapaian kinerja karyawan. Permasalahan disiplin kerja ini terlihat dari tingkat absensi karyawan pada tahun 2025 yang diformulasikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 1. 1  
Rekapilatas Tingkat Absensi Karyawan 2025**

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja (HK)	Hadir	Alpa	Persentase Hadir (%)	Persentase Alpa (%)
2025	Januari	108	1.995	1.892	1	94,84%	0,05%
	Februari	108	2.100	2.004	6	95,43%	0,29%
	Maret	108	1.995	1.969	0	98,70%	0,00%
	April	108	1.680	1.614	0	96,07%	0,00%
	Mei	108	1.785	1.421	325	79,61%	18,21%
	Juni	108	1.995	1.874	16	93,93%	0,80%

Sumber : Kepegawaian, DISPUSIPDA JABAR, data diolah

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 1.1, kehadiran karyawan di DISPUSIA JABAR selama periode januari hingga juni 2025,terlihat adanya fluktuasi tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya. Secara umum, persentase

kehadiran karyawan berada ditas 90%, dengan bulan Maret menunjukkan tingkat kehadiran tertinggi, yaitu sebesar 98,70%. Namun demikian, kondisi berbeda terlihat pada bulan Mei 2025, di mana terjadi penurunan signifikan terhadap tingkat kehadiran karyawan. Pada bulan tersebut, persentase kehadiran hanya mencapai 76,61%, sementara tingkat ketidak hadiran tanpa keterangan (alfa) melonjak hingga 18,21%, jauh lebih tinggi dibandingkan bulan-bulan lainnya.

Ketidakhadiran karyawan yang terjadi, dengan persentase yang cukup tinggi, kondisi ini dapat berpotensi menghambat kelancaran pekerjaan internal dan menurunkan efektivitas penyelesaian tugas dilingkungan dinas. Selain menggunakan data absensi karyawan yang terdapat dalam instansi, penulis juga melakukan pra survei untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan DISPUSIPDA JABAR yang hasilnya diformulasikan pada bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 2  
Hasil Pra Survei Tentang Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		Orang	Persen	Orang	Persen
1	Mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan	14	46,7	16	53,3
2	Bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi	13	43,3	17	56,7
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan	12	40	18	60
	Rata-rata		43,3		56,6

	Jumlah Responden = 30				
--	-----------------------	--	--	--	--

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.2 dengan jumlah responden 30 orang dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di DISPUSIPDA menunjukkan bahwa 43,3% responden menjawab YA sementara 56,6% menjawab TIDAK. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung rendah. Mayoritas karyawan merasa kurang mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan, tidak bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa DISPUSIPDA perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penulis pun mencoba melakukan pra-survei untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja di DISPUSIPDA JABAR yang hasilnya diformulasikan pada bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra Survei Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		Orang	Persen	Orang	Persen
1	Memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	9	30	21	70
2	Memiliki antusiasme yang tinggi untuk berprestasi	13	43,3	17	56,7
3	Bekerja dengan komitmen untuk mencapai perkembangan pribadi dan memberikan kontribusi yang berarti bagi instansi	8	26,7	22	73,3
4	Ingin menjadi contoh teladan bagi karyawan lain	12	40	18	60
	Rata-rata		35		65
	Jumlah Responden = 30				

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.3 dengan jumlah responden 30 orang dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di DISPUSIPDA menunjukkan bahwa 35% responden menjawab YA sementara 65% menjawab TIDAK. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di DISPUSIPDA JABAR masih rendah, kurangnya semangat karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, kurangnya tingkat antusiasme untuk berprestasi, kurangnya memberikan kontribusi bagi instansi, dan kurangnya keinginan untuk menjadi panutan bagi karyawan lain dapat menjadi penyebab kurangnya motivasi kerja karyawan. Rendahnya motivasi ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya penghargaan atau lingkungan kerja yang belum mendukung. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja

individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Penulis juga melakukan pra survei untuk mengetahui kondisi disiplin kerja karyawan DISPUSIPDA JABAR yang hasilnya diformulasikan pada bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Data Hasil Pra Survei Tentang Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		Orang	Persen	Orang	Persen
1	Selalu datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan instansi	10	33,3	20	66,7
2	Memahami dan mematuhi seluruh aturan tata tertib yang berlaku di tempat kerja	11	36,7	19	63,3
3	Selalu menjaga sikap dan perilaku profesional selama jam kerja	11	36,7	19	63,3
4	Kembali bekerja tepat waktu setelah jam istirahat berakhir	11	36,7	19	63,3
	Rata-rata		35,8		64,2
	Jumlah Responden = 30				

Sumber: Hasil Olah Data Kusioner Sementara

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.4 dengan jumlah responden 30 orang dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di DISPUSIPDA menunjukkan bahwa 35,8% responden menjawab YA sementara 64,2% menjawab TIDAK. Hasil pra survei menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan DISPUSIPDA JABAR masih tergolong rendah beberapa permasalahan yang teridentifikasi yaitu masih banyaknya karyawan yang tidak hadir tepat waktu, belum memahami dan mematuhi seluruh aturan tata tertib yang berlaku di tempat kerja, serta menunjukkan

bahwa sebagian karyawan belum menjaga sikap dan perilaku profesional selama jam kerja, masih banyak karyawan yang istirahat, walaupun jam kerja telah kembali dimulai. Temuan ini mengidikasikan perlunya perhatian lebih dari pihak manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengangkatnya ke dalam sebuah penelitian dengan judul.

## **”Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat’**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat didentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang datang terlambat, tidak tepat waktu dalam memulai jam kerja dan penggunaan jam istirahat yang tidak sesuai waktunya.
2. Masih rendahnya motivasi kerja karyawan untuk ekspetasi pekerjaan yang menuntut tidak diimbangi kesiapan karyawan sehingga mempengaruhi semangat mereka, karyawan belum memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan dalam memecahkan masalah dan kesulitan dalam menangani tugas yang membutuhkan pemikiran analitis dan pengambilan keputusan cepat.
3. Masih rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya produktivitas kerja karyawan, pihak manajemen yang kurang memperhatikan

kinerja karyawan sehingga mengalami penurunan dan strategi peningkatan kinerja karyawan yang belum terstruktur.

4. Masih terjadi penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Masalah yang telah dijelaskan sebelumnya mencakup ruang lingkup yang luas dan kompleks, sehingga tidak kemungkinan untuk dilakukan penelitian secara menyeluruh dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti membatasi fokus pada aspek yang terkait dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan batasan sebagai berikut :

1. Variabel penelitian meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan
2. Variabel bebas di dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja
3. Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai dasar peneliti yang dilakukan diantaranya:

1. Bagaimana kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Karsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Karsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Karsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Karsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

## 1.5 Maksud dan Tujuan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil dari penelitian ini akan disusun dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian sidang akhir pada program studi Manajemen Jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Berdasarkan Masalah penelitian yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
2. Mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
4. Mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

## 1.6 Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya harus memiliki manfaat baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun untuk pemecahan permasalahan yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak

### **1.6.1. Kegunaan Teoritis**

#### a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

#### b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam pemahaman peneliti dalam mempelajari dan manulis tentang teori – teori yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2. Kegunaan Praktis**

Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dalam mengelola serta mengembangkan kualitas karyawan, serta sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

#### b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat alamat di jalan Kawaluyaan Indah II No. 4, Soekarno-Hatta, Kota Bandung

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2025 hingga selesai.

**Tabel 1. 5  
Jadwal Penelitian**

<b>No</b>	<b>Tahapan Penelitian</b>	<b>Bulan</b>						
		<b>Februari</b>	<b>Maret</b>	<b>April</b>	<b>Mei</b>	<b>Juni</b>	<b>Juli</b>	<b>Agustus</b>
1	Pengajuan Judul							
2	Perizinan Penelitian							
3	Penyusunan BAB 1							
4	Penyusunana BAB 2 dan BAB 3							
5	Sidang UP							
6	Penyusunan BAB 4							

7	Penyusunan BAB 5							
8	Sidang akhir							

Sumber: Data diolah penulis



