

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara geografis, Indonesia terletak diantara 2 samudera, yaitu Samudera Pasifik dan Samudera Hindia dan memiliki lebih dari 17 ribu pulau dengan garis pantai lebih dari 99.000 km. Indonesia juga dikenal memiliki wilayah laut yang sangat luas, dimana $\frac{2}{3}$ dari wilayah negara ini adalah lautan. Hal tersebut menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki potensi besar di bidang kelautan dan dijuluki sebagai negara maritim. Sebagai negara maritim, Indonesia kaya akan sumber daya alam yang ada di laut, mulai dari ikan, cumi, rumput laut, dan berbagai jenis laut lainnya. Selain sebagai sumber daya alam, laut di Indonesia juga memiliki banyak potensi seperti dapat dijadikan tempat pengelolaan perikanan, pertambangan dan energi, pariwisata, dan potensi-potensi lainnya.

Tingginya potensi dan juga manfaat di bidang kelautan mengharuskan untuk dilakukannya pelestarian dan juga inovasi terhadap laut itu sendiri. Perkembangan bidang Geologi di Indonesia tidak lepas dari adanya peran Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (P3GL) sebagai sarana pemerintahan yang bertugas melaksanakan penelitian, pengembangan, perekayasa, pengkajian, survei, dan juga pemetaan di bidang geologi kelautan. Salah satunya adalah P3GL Bandung.

P3GL Bandung yang dibentuk berdasarkan SK Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 150 Tahun 2001 bekerja di bawah Badan Litbang Energi dan Sumber Daya Mineral. P3GL Bandung merupakan suatu badan yang melaksanakan urusan pemerintahan, khususnya dalam bidang geologi kelautan yang ada di Kota Bandung. Adanya P3GL Bandung ini tentunya dengan adanya harapan bahwa akan terwujud Kota Bandung yang unggul, profesional, dan mandiri khususnya dalam bidang energi dan sumber daya mineral. Dalam hal ini, P3GL Bandung bertugas untuk terus membangun kualitas kelautan di Kota Bandung dengan melaksanakan penelitian, pengembangan, perekayasa, pengkajian, survei, dan pemetaan di bidang geologi kelautan serta melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penelitian, pengembangan, perekayasa, pengkajian, survei, dan pemetaan di bidang geologi kelautan.

Perkembangan dalam dunia kelautan yang dilakukan oleh P3GL Bandung itu sendiri tentunya perlu menerapkan kesesuaian dengan perubahan yang ada sehingga dapat menghasilkan sasaran yang tepat dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, teknologi informasi dan segala pengembangannya memberikan peranan yang penting

sebagai suatu alat pendukung bagi P3GL Bandung itu sendiri dalam melaksanakan segala tugas maupun kegiatannya. Penggunaan teknologi informasi dapat membantu untuk menghasilkan pekerjaan yang cepat, tepat, dan memiliki kualitas yang tinggi. Menurut **Baharudin (2010)**, teknologi informasi merupakan perkembangan sistem informasi dengan menggabungkan antara teknologi komputer dengan telekomunikasi. Sistem komputer menjadi salah satu contoh dari teknologi informasi yang digunakan dalam sistem informasi. Teknologi informasi dapat berupa teknologi apapun yang bermanfaat untuk memberikan informasi, termasuk teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Menurut **Seesar (2010: 6)**, teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau untuk menyampaikan informasi. Mengacu dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa teknologi informasi merupakan suatu hal yang mampu memudahkan seseorang dalam melakukan segala kegiatannya sekalipun membantu untuk beradaptasi dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi.

Fenomena umum yang terjadi pada teknologi informasi adalah "mediamorfosis" Sekretaris Jenderal Kementerian Komunikasi dan Informatika, Rosarita Niken Widiastuti mengatakan kemajuan teknologi informasi saat ini tanpa diragukan memberikan kemudahan bagi masyarakat dari berbagai kalangan, untuk mendapatkan informasi secara cepat. Hanya saja sangat disayangkan mediamorfosis yang membuka peluang tersebarnya informasi dengan cepat itu terkadang berisi mengenai hoax atau berita bohong, ujaran kebencian hingga fitnah yang langsung ke gadget

masyarakat, tidak dibarengi dengan kecepatan verifikasi, sedangkan fenomena umum pada disiplin kerja kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran

Fenomena umum pada insentif Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi, sedangkan fenomena umum pada kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang diberikan kurang maksimal dan tidak sesuai yang diharapkan, hal ini bisa terjadi karena tidak terpenuhinya syarat-syarat kerja, baik secara keterampilan atau pengetahuan didorong dengan tingkat kehadiran yang masih dibawah harapan sehingga sulit untuk memenuhi target

Seiring berkembangnya zaman, penggunaan teknologi semakin gencar diterapkan hampir di seluruh bidang, salah satunya dalam perekonomian. Penggunaan teknologi tersebut juga memaksa suatu organisasi untuk dapat beradaptasi dengan menerapkan teknologi yang maju dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Hal

tersebut dikarenakan teknologi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karena teknologi itu sendiri merupakan suatu hal yang mampu memudahkan segala pekerjaan dan dapat meminimalisir waktu pengerjaannya. Misalnya saja dalam bidang kelautan. Pada saat ini, perkembangan laut Indonesia sudah sangat mengandalkan penggunaan teknologi untuk mendukung segala kegiatan. Hal tersebut tidak dapat dihindari karena penggunaannya juga dapat memudahkan semua orang yang menggunakannya. Penggunaan teknologi tersebut dapat membuat kemajuan yang pesat dalam bidang kelautan, khususnya di kota Bandung. Hal tersebut juga tak lain karena adanya dukungan dan juga kerja keras dari P3GL Bandung.

Tabel 1.1
Survey Awal Penggunaan Teknologi Informasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah teknologi membantu anda memperoleh informasi dari asalnya?	7	70	3	30
2	Apakah anda dapat mengolah data menjadi informasi dengan teknologi?	6	60	4	40
3	Apakah teknologi membantu anda menghasilkan informasi yang berguna?	6	60	4	40
4	Apakah teknologi yang anda gunakan dapat mempermudah menyimpan informasi dengan rahasia?	3	30	7	70
5	Apakah mudah mengirim dengan cepat informasi dengan teknologi informasi?	5	50	5	50
6.	Apakah teknologi informasi membantu anda mengelompokan data?	3	30	7	70

(Sumber : 10 pegawai PPPGL Kota Bandung)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa masih banyak karyawan yang menganggap teknologi tidak dapat menyimpan data rahasia. Sebanyak 70% responden merasa bahwa teknologi informasi tidak dapat menyimpan data tetap aman, dengan memberikan jawaban “Tidak” dan sisanya hanya 30% responden merasa bisa menyimpan data rahasia menggunakan teknologi informasi, serta sebanyak sebanyak 70% responden mengatakan tidak bisa mengelompokkan data dengan menggunakan teknologi informasi dan sisanya 30% mengatakan dapat mengelompokkan data dengan penggunaan teknologi. Hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan penggunaan teknologi informasi dalam P3GL Bandung masih kurang maksimal dengan tidak dapat mengelompokkan data dan juga masih merasa tidak rahasianya tempat penyimpanan data .

Penting bagi P3GL Bandung untuk mempunyai karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan dalam bekerja, serta adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki

oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. **Nitisemito (2011)** menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja seperti menurut **Sutrisno (2012: 87)**, disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut **Darmawan (2019)**, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 1.2
Survey Awal Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%

1	Apakah anda sudah bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan?	4	40	6	60
2	Apakah anda sudah bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan?	6	60	4	40
3	Apakah anda sudah berperilaku sesuai dengan yang ditentukan perusahaan?	9	90	1	10
4	Apakah anda sudah bekerja sesuai dengan aturan lain di perusahaan, termasuk kehadiran?	7	60	3	40

(Sumber: 10 pegawai PPPGL Kota Bandung)

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa masih banyak karyawan yang belum bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu sebanyak 60% responden menjawab “Tidak” dan sisanya hanya 40% responden yang menjawab sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di P3GL Bandung masih kurang baik.

Selain disiplin kerja, karyawan juga dapat memberikan kinerja yang baik dengan dorongan dari perusahaan. Salah satu cara memberikan dorongan tersebut dengan diberikan insentif. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Menurut **Hasibuan (2011: 118)**, "insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar". Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan

menurut **Burhauddin Yusuf (2015: 253)**, insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Tabel 1.3
Survey Awal Insentif

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah insentif yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja yang diberikan?	9	90	1	10
2	Apakah Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan waktu yang dilakukan dalam pekerjaan?	7	70	3	30
3	Apakah insentif yang diberikan sesuai dengan masa lama kerja anda?	3	30	7	70
4	Apakah insentif yang diberikan sudah sesuai urgensi kebutuhan hidup?	8	80	2	20
5	Apakah insentif yang diberikan sudah adil dan layak?	4	40	6	60

(Sumber: 10 pegawai PPPGL Kota Bandung)

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa masih banyak karyawan yang beranggapan bahwa insentif yang diberikan P3GL Bandung masih belum sesuai dengan lama kerja yaitu sebanyak 70% menjawab “Tidak”, sementara sisanya 30% menjawab insentif sudah sesuai dengan lama kerja yang didapatkan oleh para karyawan dan 60% responden menjawab bahwa insentif belum adil dan layak dengan menjawab “Tidak”, sementara sisanya sebesar 40% menjawab insentif adil dan layak. Fakta tersebut mengungkapkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dan sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Dengan adanya penggunaan teknologi informasi, disiplin kerja, serta pemberian insentif yang dilakukan maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan suatu perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi agar dapat membantu dalam pengembangan organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik tentunya dapat membuat operasional suatu usaha menjadi lebih baik pula. Tanpa adanya kinerja yang baik, tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi akan sulit untuk dicapai dan akan membuat organisasi menjadi mengalami pertumbuhan yang lambat. Bahkan, buruknya kinerja karyawan dapat membuat organisasi tidak dapat mengalami pertumbuhan atau perkembangan di masa mendatang. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi. Untuk dapat menjaga kinerja karyawan tetap stabil dan terus meningkat, maka perusahaan juga perlu melakukan penilaian terhadap kinerja tersebut untuk bisa memajemen kinerja dengan baik. Dilakukannya penilaian dapat membuat perusahaan mengetahui kendala serta kekurangan terkait dengan kinerja itu sendiri sehingga perusahaan dapat dengan segera mengevaluasi atau memperbaiki agar kinerja karyawan tetap stabil.

Kinerja merupakan suatu hal yang memberikan gambaran terkait dengan tingkat pencapaian yang diterima dari dilakukannya pelaksanaan suatu kegiatan atau program tertentu maupun suatu kebijakan dalam mewujudkan tujuan atau sasaran, visi, dan misi dari suatu organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis

organisasi itu sendiri menurut **Moeheriono (2012: 95)**. Dalam hal ini kinerja merupakan suatu tindakan yang penting untuk dilakukan dengan adanya harapan untuk dapat mencapai suatu peningkatan yang diinginkan sehingga semua rencana yang telah ditetapkan dapat sejalan dengan tujuan dari suatu organisasi.

. Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis suatu organisasi, kepuasan konsumen, dan juga memberikan kontribusi ekonomi. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja sangat berkaitan dengan organisasi, terutama untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi itu sendiri. Tujuan organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan, sama halnya dengan kaitan antara kinerja dan kepuasan konsumen dan juga kontribusi ekonomi. Suatu kinerja dapat diketahui baik buruknya dilihat dari kepuasan konsumen yang didapat dengan dilakukannya kinerja itu sendiri.

Berdasarkan survey awal sebelum dan sesudah *work from home* melalui kuesioner dan *google form* maka dapat dilihat dari hasil dibawah ini:

Tabel 1.4
Survey Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pekerjaan yang anda lakukan melebihi yang ditargetkan instansi?	4	40	6	60
2	Apakah pekerjaan yang anda hasilkan sesuai dengan biaya yang dianggarkan?	2	20	8	80
3	Apakah jasa yang disediakan instansi anda sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat?	7	70	3	30

4	Apakah perkajaan yang diberikan dapat dikerjakan lebih cepat dan dapat diselesaikan dengan baik?	5	50	5	50
---	--	---	----	---	----

5	Apakah instansi anda sudah beroperasi secara efektif?	7	70	3	30
6	Apakah lingkungan tempat anda bekerja dapat menjamin keselamatan atau kesehatan para pegawai?	8	80	2	20

(Sumber: 10 pegawai PPPGL Kota Bandung)

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa dari hasil survey awal masih banyak karyawan, yang merasa tidak menghasilkan pekerjaan melebihi target instansi, sebanyak 60% responden yang menjawab “Tidak” serta hanya 40% yang menjawab melebihi yang ditargetkan instansi dalam bekerja, dan ada pegawai yang menghasilkan pekerjaan tidak sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan dengan sebanyak 80% responden menjawab “Tidak” bekerja sesuai dengan biaya yang dianggarkan sementara hanya 20% responden menjawab bekerja sesuai dengan biaya yang dianggarkan. Fakta tersebut mengungkapkan bahwa tingkat efisiensi kinerja dalam P3GL Bandung belum berjalan dengan maksimal.

Tabel 1.5
Kehadiran Pegawai di PPPGL
Periode 2018- 2019

Tahun	Jumlah pegawai	Target kehadiran (%)	Persentase kehadiran (%)	Tidak Hadir (%)
2018	192	100	91,39	8,61
2019	178	100	91,76	8,24

(Sumber: PPPGL Kota Bandung)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa presentase kehadiran para pegawai di P3GL Kota Bandung belum mencapai sasaran yaitu 100%.

Adanya perbedaan ini dikarenakan terdapat pegawai yang tidak hadir dengan alasan yang tidak diperkirakan sebelumnya, misalnya sakit, melahirkan, dan urusan mendesak lainnya. Tingkat kehadiran para pegawai yang masih belum mencapai harapan ini dapat berpengaruh terhadap ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang dimiliki oleh para pegawai, ketidaktepatan waktu pengerjaan tugas yang dimiliki pegawai dapat menandakan bahwa belum terciptanya efektivitas kerja pegawai di P3GL Bandung

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka identifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Permasalahan yang terjadi mengenai teknologi informasi yaitu:

- a. Bahwa masih banyak karyawan yang merasa data informasinya belum tersimpan secara aman
- b. adanya kesulitan saat pengelompokan data menggunakan teknologi informasi

2. Permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja yaitu:

Bahwa masih banyak karyawan yang belum bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Permasalahan yang terjadi pada insentif yaitu:

- a. waktu lama bekerja diperusahaan tidak memperngaruhi insentif
- b. sebagian karyawan merasa insentif yang diberikan belum adil dan layak.

4. Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan yaitu:

- a. Kinerja yang belum melebihi dari yang diharapkan instansi
- b. Belum tercapainya efisiensi yang dilakukan karyawan karena belum mampu mengerjakan tugas sesuai dengan anggaran.

1.2.1 Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut diatas dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

Penulis melakukan penelitian ketika pandemi Virus Corona sedang melanda dunia, yang mengakibatkan terbatasnya proses wawancara survey awal sehingga penulis menggunakan media *google form* untuk pengisian kuesioner awal oleh karyawan P3GL Bandung

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana teknologi informasi, disiplin kerja, insentif, dan kinerja karyawan di P3GL Bandung.
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.

4. Apakah insentif memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
5. Bagaimana pengaruh secara simultan teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
6. Bagaimana pengaruh secara simultan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana digambarkan dalam rumusan masalah mengenai pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung. Kemudian, berdasarkan latar belakang yang ada penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui teknologi informasi, disiplin kerja, insentif, dan kinerja karyawan di P3GL Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.

4. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja, dan insentif baik simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi organisasi yang terkait dengan penelitian ini.
2. Diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Diharapkan penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah di dapat dari lapangan secara teori.

