

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Gambaran Umum Organisasi

Sejarah pengamatan meteorologi dan geofisika di Indonesia dimulai pada tahun 1841 diawali dengan pengamatan dilakukan secara perorangan oleh Dr. Onnen, Kepala Rumah Sakit di Bogor. Kegiatan berkembang tahun demi tahun sesuai dengan semakin diperlukannya data hasil pengamatan cuaca dan geofisika.

Pada tahun 1866, pengamatan perorangan tersebut oleh pemerintahan Hindia Belanda yang diresmikan menjadi instansi pemerintahan dengan nama *Magnetisch en Meteorologisch Observatorium* atau Observatorium Magnetik dan meteorologi yang dipimpin oleh Dr. Begsma.

Pada tahun 1879 dibangun jaringan penakar hujan sebanyak 74 stasiun di Jawa. Pada tahun 1902 pengamatan medan magnet di pindahkan dari Jakarta ke Bogor. Pengamatan gempa bumi bermula pada tahun 1908 dengan pemasangan komponen *horizontal seismograf wiechert* di Jakarta, sedangkan pemasangan komponen *vertical* dilaksanakan pada tahun 1928. Pada tahun 1912 dilakukan reorganisasi pengamatan meteorologi dengan cara menambah jaringan sekunder. Sedangkan jasa meteorologi mulai digunakan untuk penerangan pada tahun 1930.

Pada masa pendudukan Jepang antara tahun 1942 sampai dengan 1945 nama instansi meteorologi dan geofisika diganti menjadi Kisho Kauso Kusho. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, instansi tersebut dipecah menjadi dua: di Yogyakarta dibentuk Biro Meteorologi yang berada di lingkungan markas Tertinggi Tentara Rakyat Indonesia khusus untuk melayani kepentingan Angkatan Udara. Di Jakarta dibentuk Jawatan Meteorologi dan Geofisika di bawah Kementrian Pekerjaan Umum Tenaga.

Pada tanggal 21 Juli 1947 Jawatan Meteorologi dan Geofisika yang dipertahankan oleh pemerintah Belanda dan namanya diganti menjadi *Meteorologisch en Geofisiche Dienst*. Sementara itu, ada juga Jawatan Meteorologi dan Geofisika yang dipertahankan oleh pemerintah Republik Indonesia. Kedudukan instansi tersebut di Jl. Gondangdia, Jakarta.

Pada tahun 1949, setelah penyerahan kedaulatan Negara Republik Indonesia dari Belanda, *Meteorologisch en Geofisiche Dienst* diubah menjadi Jawatan Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan dan Pekerjaan Umum. Selanjutnya, pada tahun 1950 Indonesia secara resmi masuk sebagai anggota Organisasi Meteorologi Dunia (*World*

Meteorological Organization atau WMO) dan Kepala Jawatan Meteorologi dan Geofisika menjadi *Permanent Representative of Indonesia with WMO*.

Pada tahun 1955 Jawatan Meteorologi dan Geofisika diubah namanya menjadi Lembaga Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan, dan pada tahun 1960 namanya dikembangkan menjadi Jawatan Meteorologi dan Geofisika di bawah Departemen Perhubungan Udara.

Pada tahun 1965, namanya diubah menjadi Direktorat Meteorologi dan Geofisika, kedudukannya tetap di bawah Departemen Perhubungan Udara. Pada tahun 1972, Direktorat Meteorologi dan Geofisika diganti namanya menjadi Pusat Meteorologi dan Geofisika, suatu instansi setingkat eselon II di bawah Departemen Perhubungan, dan pada tahun 1980 statusnya dinaikkan menjadi suatu instansi setingkat eselon I dengan Badan Meteorologi dan Geofisika, dengan nama Badan Meteorologi dan Geofisika, dengan keputusan Presiden RI Nomor 46 dan 48 tahun 2002, struktur organisasinya diubah menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dengan nama tetap Badan Meteorologi dan Geofisika.

Terakhir, melalui Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008, Badan Meteorologi dan Geofisika berganti nama menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen. Pada tanggal 1 Oktober 2009 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika disahkan oleh Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono.

1.1.2. Visi dan Misi Organisasi

Dalam rangka mendukung dan mengembangkan tugas pokok dan fungsi serta mempertahankan kewenangan BMKG agar lebih efektif dan efisien, maka diperlukan aparatur yang profesional, bertanggung jawab dan berwibawa serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), disamping itu kejujuran dan kebenaran guna ikut serta memberikan pelayanan informasi yang cepat, tepat dan akurat. Oleh karena itu kebijakan yang akan dilakukan BMKG tahun 2010-2014 adalah mengacu pada Visi, Misi dan tujuan BMKG yang telah ditetapkan

VISI

Mewujudkan BMKG yang handal, tanggap dan mampu dalam rangka mendukung keselamatan masyarakat serta keberhasilan pembangunan nasional, dan berperan aktif di tingkat internasional. Termatologi di dalam visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelayanan informasi meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika yang handal ialah pelayanan BMKG terhadap penyajian data, informasi pelayanan data, informasi yang akurat, tepat sasaran, tepat guna, cepat, lengkap, dan dapat dipertanggung jawabkan.
2. Tanggap dan mampu dimakssudkan BMKG dapat menangkap dan merumuskan kebutuhan stakeholder akan data, informasi, dan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika serta mampu memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa;

MISI

Dalam rangka mewujudkan visi BMKG, maka diperlakukan visi yang jelas yaitu berupa langkah-langkah BMKG untuk mewujudkan misi yang telah ditetapkan yaitu :

1. Mengamati dan memahami fenomena meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika.
2. Menyediakan data, informasi dan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara dan geofisika yang handal dan terpercaya.
3. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan internasional di bidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika.

1.1.3. Logo Organisasi

a) Bentuk Logo

Adapun logo Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Logo BMKG

Sumber: <http://www.bmkg.go.id/profil/?p=struktur-organisasi>

Logo Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) berbentuk lingkaran dengan warna dasar biru, putih dan hijau, ditengah-tengah warna putih terdapat satu garis berwarna abu-abu. Dibawah logo yang berbentuk lingkaran terdapat tulisan BMKG.

b) Makna Logo

Makna logo dari logo BMKG menggambarkan bahwa BMKG berupaya semaksimal mungkin dapat menyediakan dan memberi tahu informasi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika dengan mengaplikasikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini dan dapat berkembang secara dinamis sesuai kemajuan zaman. Dalam menjalankan fungsinya, BMKG berupaya memberikan yang terbaik dan penuh keiklasan berdasarkan Pancasila untuk bangsa dan tanah air Indonesia yang subur yang terletak dari garis khatulistiwa.

c) Arti Logo

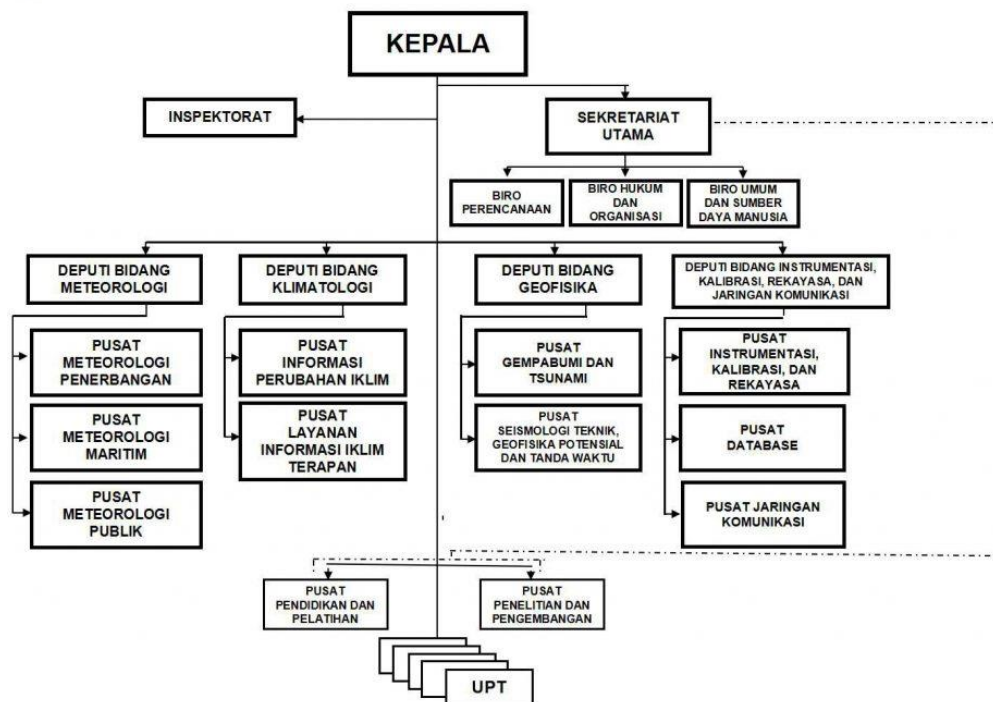
Arti dari logo BMKG adalah sebagai berikut:

- 1) Bentuk lingkaran melambangkan BMKG sebagai institusi yang dinamis;
- 2) 5 (lima) garis bagian atas melambangkan dasar Negara RI yaitu Pancasila;
- 3) Sembilan garis bagian bawah merupakan angka tertinggi yang melambangkan hasil maksimal yang diharapkan;
- 4) Gumpalan awan putih melambangkan meteorologi;
- 5) Bidang warna biru bergaris melambangkan klimatologi;
- 6) Bidang warna hijau bergaris patah melambangkan geofisika;
- 7) 1 (satu) garis melintang tengah melambangkan garis khatulistiwa;
- 8) Warna biru diartikan keagungana/ketaqwaan;
- 9) Warna putih diartikan keikhlasan/suci;
- 10) Warna hijau diartikan kesuburan;
- 11) Warna abu-abu diartikan bebas/ tidak ada batas administrasi

1.1.4. Struktur Organisasi dan Tugas Pokok

a) Struktur Organisasi

Struktur Organisasi BMKG adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2

Struktur Organisasi BMKG

Sumber: <http://www.bmkg.go.id/profil/?p=struktur-organisasi>

b) Tugas Pokok

BMKG mempunyai status sebuah Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dipimpin oleh Kepala Badan. BMKG mempunyai tugas : melaksanakan tugas pemerintah di bidang Meteorologi, Klimatologi Kualitas Udara dan Geofisika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- 1) Perumusan kebijakan nasional dan kebijakan umum dibidang meteorologi, klimatologi dan geofisika;
- 2) Perumusan kebijakan teknis di bidang meteorologi, klimatologi dan geofisika;
- 3) Kordinasi kebijakan, perencanaan dalam program di bisang meterologi, klimatologi dan geofisika;
- 4) Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian observasi, dan pengolahan data dan informasi dibidang meteorologi, klimatologi dan geofisika;
- 5) Pelayanan data dan informasi di bidang meteorologi, klimatologi dan geofisika;
- 6) Penyampaian, informasi kepada instansi dan pihak terkait serta masyarakat berkenan dengan perubahan iklim

1.2. Latar Belakang Masalah

Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) merupakan lembaga yang menangani masalah cuaca, iklim di Indonesia. Salah satunya BMKG berada di Jl. Angkasa I, No.2 Kemayoran, Jakarta Pusat. Faktor sumber daya manusia yang berkualitas serta unggul harus dikelola dengan sangat baik agar dapat mencapai kinerja dan tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh semua organisasi, terutama apabila instansi harus dapat berkerja efektif dan efisien, serta produktif.

Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak hanya sekedar menyatakan sebagai hasil dari kerja saja, tetapi juga proses bagai mana pekerja itu berlangsung pun ikut dibahas pada kinerja. Tingkat pencapaian pelaksanaan dalam suatu program kegiatan serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dijabarkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi, merupakan gambaran umum dari kinerja dalam performance. Sedangkan menurut Edison (2016:207) kinerja terdiri dari terdiri dari empat dimensi yaitu target, kualitas, waktu, dan taat asas. Dimensi tersebut saling berhubungan satu sama lain. Pada pelaksanaannya, manajemen kinerja dapat memberikan manfaat yang berarti bagi organisasi/perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi, tentunya dengan harapan agar karyawan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap manajemen harus dapat mengelola mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau sebelum. Dengan mengetahui kinerja karyawan, maka organisasi dapat memberikan perkiran seberapa efektif dan berhasilnya tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Dengan demikian, maka dapat diketahui faktor internal maupun eksternal.

Hasil penilaian kinerja organisasi pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika dari tahun 2014-2017 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja BMKG Tahun 2014-2017

No	BADAN	Capaian Kinerja	Tidak Ada Target (n/a)	Tidak Tercapai (<100%)					Tercapai (100%)	Melebihi Target (>100%)	Jumlah Indikator	Persentase Kinerja yang tidak tercapai
				00.00 s/d 49.99	50.00 s/d 64.99	65.00 s/d 74.99	75.00 s/d 89.99	90.00 s/d 99.99				
				Tidak Tercapai (<100%)								
TAHUN 2014												
1	BMKG	Tri 1	28								28	
		Tri 2	28								28	
		Tri 3	28								28	
		Tri 4				1	5	6	16	28		
		F		6					6	16	28	21.43%
TAHUN 2015												
2	BMKG	Tri 1	29								29	
		Tri 2	29								29	
		Tri 3	29								29	
		Tri 4	3	1		1		2	6	16	29	
		F	3	4					6	16	29	13.79%
TAHUN 2016												
3	BMKG	Tri 1	30								30	
		Tri 2	30								30	
		Tri 3	30								30	
		Tri 4	30								30	
		F	2	12					8	8	30	40.00%
TAHUN 2017												
4	BMKG	Tri 1	21								21	
		Tri 2	21								21	
		Tri 3	21								21	
		Tri 4	1	1	1	1	3	1	4	9	21	
		F	1	8					4	8	21	38.10%

Sumber:
LAKIP
BMKG,
2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa sepanjang tahun 2014-2017 terjadi fluktuasi angka persentase kinerja yang tidak tercapai meskipun pada tahun 2017 mengalami penurunan dari tahun 2016 tetapi tren persentase kinerja yang tidak tercapai meningkat dari tahun 2014-2016. Meningkatnya angka kinerja yang tidak tercapai disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Donnelly, Gibson and Ivancevich dalam Rivai dan Sagala (2014:25) menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Hasil penilaian kinerja karyawan di BMKG pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2

Kinerja Karyawan BMKG 2017

NO	Gol	Perilaku							TOTAL KINERJA
		KEPEMIMPINAN	INTEGRITAS	DISIPLIN KERJA	KERJASAMA	KOMITMEN	ORIENTASI PELAYANAN	Persen Perilaku	
1	II/a	91.05	83.66	78.44	83.35	86.25	83.14	85.62	88.32
2	II/b	89.69	84.76	79.32	85.39	88.90	82.40	88.75	90.77
3	II/c	88.22	90.63	79.54	84.09	87.90	89.50	88.91	92.98
4	II/d	92.18	89.07	79.60	87.89	91.94	89.37	90.73	94.09
5	III/a	93.70	88.28	80.52	82.02	91.79	88.05	88.18	91.50
6	III/b	88.76	87.27	80.68	84.30	87.62	84.90	89.03	97.20
7	III/c	86.98	87.46	80.68	85.93	87.26	84.01	83.10	87.21
8	III/d	89.82	90.57	82.29	90.88	91.82	89.47	92.21	94.52
9	IV/a	91.58	89.78	82.36	88.25	92.72	92.53	92.64	94.44
10	IV/b	93.31	93.98	82.43	89.60	91.92	89.08	92.61	94.04
11	IV/c	90.60	91.52	82.93	86.87	90.60	91.91	93.33	89.08
12	IV/d	94.35	92.74	83.15	85.71	91.75	87.31	90.79	90.75
Rata-rata		90.85	89.14	80.99	86.19	90.04	87.64	89.66	92.07

Sumber: Bagian SDM BMKG, 2018

Hasil penilaian kinerja untuk karyawan di lingkungan BMKG pada tahun 2017 berada pada interval diatas 91%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu atau karyawan BMKG berada pada kriteria sangat baik sesuai dengan standar kinerja pegawai yang ditentukan dari Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 yaitu kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 91-ke atas merupakan standar nilai sangat baik. Meskipun begitu masih ada beberapa indikator penilaian kinerja karyawan yang berada pada kriteria baik yaitu untuk disiplin kerja dan kerjasama karyawan, hal ini tentu akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi pada tahun yang akan datang.

Tidak optimalnya penilaian akan disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan. Keberhasilan pekerjaan didasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pekerja yang menjalankan disiplin kerja dengan baik tentunya mempermudah sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2015:194) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sinambela (2014:242) mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Berdasarkan penelitian dari Aulia Hani Rahmawati, Djamhur Hamid dan Hamidah Nayati Utami (2013) mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya menunjukkan hasil

variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja baik secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Tingkat disiplin karyawan di lingkungan BMKG adapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3

Laporan Tingkat Kehadiran Pegawai BMKG Tahun 2015-2017

Tahun	Kehadiran	Izin	Cuti	Sakit	Total
2015	93%	3%	2%	2%	100%
2016	95%	2%	2%	1%	100%
2017	93%	4%	3%	-	100%

Sumber: Bagian SDM BMKG, 2018

Hasil laporan tingkat kehadiran pegawai menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai menurun dari tahun 2015-2017 dimana rata-rata persentase ketidakhadiran berupa izin atau tidak ada keterangan meningkat dari 3% menjadi 4% serta persentase kehadiran berada pada kisaran 93%. Meningkatnya angka ketidakhadiran pegawai karena izin diluar sakit dan cuti dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai dan organisasi. Berdasarkan observasi penulis pada karyawan pada BMKG adalah sistem yang ada pada perusahaan sangat mengutamakan disiplin kerja dan sangat berpengaruh pada produktivitas pada karyawan BMKG sistem disiplin kerja yang ada pada BMKG adalah dengan cara absen dengan *fingerprint* dengan toleransi 30 menit yaitu jam 8:00 lebih dari 8:00 dipotong 1% lebih dari jam 9:00 dipotong 2,5%.

Tingkat produktivitas kerja pegawai di lingkungan BMKG dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4

Laporan Produktivitas Pegawai BMKG 2017

No Kegiatan Tugas Jabatan	TARGET				REALISASI				Nilai Capaian SKP
	Kuantitas	Kualitas	Waktu/Bulan	Biaya	Kuantitas	Kualitas	Waktu/Bulan	Biaya	
1	1	100	12	0	1	73	4	0	68,78
2	1	100	12	0	1	70	3	0	65,00
3	3	100	12	0	1	72	12	0	60,45
4	6	100	12	0	2	75	12	0	61,44
5	6	100	12	0	4	73	12	0	71,89
6	12	100	12	0	5	70	12	0	62,55
7	12	100	12	0	8	72	12	0	71,56
8	12	100	12	0	6	75	12	0	67,00
9	12	100	12	0	9	70	12	0	73,67
10	1	100	12	0	1	76	5	0	72,22
11	3	100	12	0	1	75	12	0	69,44
12	1	100	12	0	1	70	4	0	67,78
Jumlah	70	1200	1Tahun	0	40	871	1Tahun	0	811,78
Rata-rata		100				72,58			67,64

Sumber: Bagian SDM BMKG, 2018

Dari tabel hasil perhitungan produktivitas pegawai berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di lingkungan BMKG tahun 2017 dapat dilihat bahwa angka realisasi kuantitas pekerjaan sebesar 40 lebih rendah dibandingkan dengan target kerja yang telah ditetapkan sebesar 70 sehingga nilai rata-rata SKP atau produktivitas pegawai berada pada kisaran 67,64 dan berada pada interval penilaian cukup. Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh organisasi akan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan, hal ini didukung oleh penelitian dari Pangkey (2014:391) yang menunjukkan bahwa setiap lembaga atau perusahaan terkait berupaya berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan presentasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Saepul Rohmat (2012) mengenai pengaruh produktivitas tenaga kerja dan kinerja pada PT. Hini Daiki Indonesia menunjukan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. Produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran efisiensi produktif, yaitu suatu perbandingan antara masukan dan keluaran.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyatakan bahwa produktivitas kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting, oleh karena itu produktivitas kerja perlu ditingkatkan melalui pengelolaan terpadu yang menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memilih judul “Pengaruh Displin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Jakarta”

1.3. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana disiplin kerja Pegawai BMKG?
- 2) Bagaimana produktivitas kerja Pegawai BMKG?
- 3) Bagaimana kinerja Pegawai BMKG?
- 4) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja Pegawai BMKG secara parsial?
- 5) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja Pegawai BMKG secara simultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Sehubung dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja Pegawai BMKG
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja Pegawai BMKG
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Pegawai BMKG
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja Pegawai BMKG secara parsial
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja Pegawai BMKG secara simultan

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau Manfaat adalah hal-hal yang terjadi apabila tujuan tercapai adapun kegunaan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan masukan atau dorongan kepada organisasi untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja pada karyawan yang berdampak pada kinerja BMKG
- 2) Sebagai pengetahuan dan pengalaman di dunia kerja sebagai gambaran sampai dimana teori
- 3) Sebagai masukan untuk ilmu pengetahuan dan referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang

1.6. Sistematika penulisan

Dalam rangka memperjelas penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi yang dibahas dalam setiap babnya. Sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini berisi tentang objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang rangkuman teori manajemen sumber daya manusia, teori disiplin Kerja, produktivitas kerja, kinerja karyawan, dan hubungan disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan, serta rangkuman penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang uraian tentang metode penelitian yang digunakan, langkah-langkah pelaksanaan secara operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi pembahasan mengenai objek penelitian, hasil penelitian, dan analisis hasil penelitian yang dilakukan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan serta saran yang ditunjukkan terutama Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Jakarta yang menjadi objek penelitian dan peneliti selanjutnya