

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Museum Benteng Vredeburg merupakan salah satu asset bersejarah yang ada di Yogyakarta. Sebagai salah satu asset penting, museum ini perlu dipromosikan sehingga tidak hanya menjadi bangunan mati yang tidak memberikan fungsi apa-apa bagi masyarakat Yogyakarta pada khususnya, dan masyarakat yang berasal dari luar Yogyakarta bahkan dari mancanegara pada umumnya. Tidak menutup mata, bahwa masih banyak museum di Indonesia kurang terurus sehingga tidak lebih dari gedung mati atau gedung tua yang tidak bermanfaat. Kesan negatif terhadap museum-museum yang ada di Indonesia, perlu ditanggapi dengan sikap positif dari pemerintah di antaranya dengan meningkatkan pengelolaan museum yang lebih baik melalui pembenahan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pembenahan museum seperti Museum Benteng Vredeburg yang ada di Yogyakarta tidak terlepas dari pembenahan utamanya dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya kreatif, inovatif dalam mengelola museum tersebut, maka besar kemungkinan museum ini akan lebih banyak dikunjungi oleh masyarakat baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Pentingnya sumber daya manusia tersebut terkait dengan perannya untuk mencapai keberhasilan tujuan dari organisasi misalnya dengan melaksanakan perannya sebagai perencana, pelaksana dan pengendali dalam setiap kegiatan untuk mencapai dan mewujudkan apa-apa yang telah menjadi tujuan dari

organisasi tersebut. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam memajukan suatu organisasi peran sumber daya manusia sangat penting.

Salah satu hal yang harus dibenahi dari sumber daya manusia tersebut seperti yang ada di Museum Benteng Vredenburg Yogyakarta adalah terkait dengan kinerja pegawai yang ada. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Museum Benteng Vredenburg sebagai salah satu asset bersejarah yang dikelola oleh negara, mempekerjakan sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pengelola yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan.

Museum Benteng Vredenburg Yogyakarta merupakan organisasi non profit yang difungsikan salah satunya untuk meningkatkan pemahaman dan penanaman nilai-nilai budaya luhur kepada masyarakat. Museum bukan sekedar tempat untuk penyelamatan, penyimpanan, dan pemajangan warisan sejarah bangsa di masa silam, tetapi juga sekaligus dapat memainkan peran ke arah peningkatan kehidupan bangsa, peningkatan nilai-nilai dan jati diri Bangsa Indonesia, peningkatan kehidupan bangsa yang lebih cerdas, dengan kepribadian yang tangguh, serta wawasan sejarah perjuangan nusantara dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan maksud dari definisi museum yang dikeluarkan oleh ICOM (*International Council Of Museums*), bahwa museum adalah sebuah lembaga yang bersifat tetap, tidak mencari keuntungan, melayani masyarakat, dan perkembangannya, terbuka untuk umum, yang memperoleh, merawat, menghubungkan dan memamerkan

untuk tujuan-tujuan studi, pendidikan, dan kesenangan, barang pembuktian manusia dan lingkungannya. (Direktorat Museum, 2008:15). Museum Benteng Vredeburg sebagai institusi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan, yang dalam hal ini pelayanan kepada semua pengunjung/wisatawan/elemen masyarakat dituntut untuk bisa melayani dengan maksimal sehingga akan tercipta kepuasan kepada semua wisatawan/semua elemen masyarakat yang berkunjung ke museum.

Mengacu pada fungsi museum tersebut, maka dituntut kinerja yang baik dari para pegawai yang ada di Museum Benteng Vredeburg. Hal itu terkait dengan pentingnya pengembangan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas dalam organisasi pemerintahan dalam hal ini museum. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan adalah dengan mengoptimalkan kemampuan aparatur pemerintah serta melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan fungsi aparat sebagai pelayan publik. Adapaun peningkatan kemampuan aparat tersebut meliputi peningkatan profesionalisme birokrasi, dedikasi, motivasi, disiplin serta sikap mental yang bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) sehingga tercipta aparatur pemerintah yang menciptakan pelayanan dinamis, tanpa pilih kasih serta efektif dan efisien. (Sulistiyani dan Keban, 2011:193).

Pembangunan aparatur negara dalam mewujudkan kualitas aparatur negara dituntut untuk dilaksanakan oleh semua aparatur negara mulai dari dalam diri setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) sampai pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintahan. Dalam hal ini pembangunan aparatur

negara difungsikan agar memiliki kinerja yang profesional, yang bercirikan kemampuan, motivasi kerja, sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian dan kejujuran, tanggung jawab, disiplin, wibawa dan adil dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan, pengayoman, serta diterima dan didukung partisipasi masyarakat.

Meskipun pemerintah telah menyusun berbagai aturan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada PNS, namun pada kenyataan masih banyak dari PNS yang memiliki kinerja yang belum sesuai dengan yang diharapkan pemerintah. Hal ini dapat dicontohkan dengan PNS yang ada di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Jika dilihat dari posisi pentingnya Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dalam sejarah, mestinya jumlah pengunjung museum ini setiap harinya sudah cukup banyak. Berdasarkan data laporan pada tahun 2013, rata-rata jumlah pengunjung museum ini (di luar musim liburan nasional) hanya sebanyak 500 – 1000 orang. Dibandingkan dengan jumlah pengunjung di beberapa pusat hiburan lainnya di Yogyakarta misalnya Taman Pintar yang baru berdiri baru beberapa tahun dan berlokasi hanya puluhan meter dari museum ini dengan rata-rata pengunjung puluhan ribu, maka rata-rata pengunjung Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta dapat dikatakan sangat rendah.

Salah satu fenomena menarik lainnya adalah bahwa di sekitar wilayah nol kilometer Yogyakarta tempat lokasi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta, setiap hari (siang dan malam) berkumpul ratusan atau bahkan ribuan masyarakat terutama anak-anak muda untuk sekedar bersenang-senang. Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta yang lokasinya hanya beberapa meter dari nol kilometer

tempat nongkrong masyarakat, jarang dilirik oleh masyarakat tersebut misalnya datang untuk berkunjung ke museum ini. Fenomena ini merupakan salah satu hal yang mengindikasikan rendahnya kinerja pegawai yang ada di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Para pegawai kurang memiliki daya kreatifitas, inovasi-inovasi yang dapat menarik minat masyarakat sehingga tertarik untuk berkunjung ke museum tersebut. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kinerja pegawai yang ada di museum ini masih perlu ditingkatkan sehingga jumlah pengunjung ke museum dapat meningkat.

Rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi banyak faktor seperti faktor motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, iklim kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kemampuan karyawan (pendidikan dan pelatihan) (Flippo, 1998:14). Dua hal yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah faktor motivasi dan disiplin kerja terkait dengan kinerja pegawai. Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Secara teori definisi motivasi biasanya terkandung kata-kata keinginan, harapan, dorongan dan lain-lain. Definisi Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai, 2004:455).

Motivasi dalam kajian ini diartikan sebagai kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan hubungan atau afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*) seperti yang dikemukakan McClelland. Menurut McClelland (Kuswadi, 2004: 24) kebutuhan berprestasi

bagi seorang karyawan tampak dari keinginannya dalam tugas-tugasnya dan orangnya bertanggung jawab secara pribadi terhadap kegiatannya. Seseorang akan menentukan tujuan yang realistis dan memperhitungkan adanya risiko serta berusaha secara kreatif dan inovatif. Usaha-usaha sumber daya manusia yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi dalam sebuah organisasi, ditujukan agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih baik. Dari usaha atau upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik, seorang pegawai juga ingin mendapatkan umpan balik atas setiap kegiatannya.

Kebutuhan berafiliasi bagi seseorang akan tampak dengan adanya keinginan untuk bersahabat, dimana seseorang lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi dalam pekerjaan. Seseorang akan lebih senang bekerja secara bersama-sama, senang untuk bergaul dan memperoleh persetujuan dari orang lain, dia akan melaksanakan tugas lebih efektif bila bekerja sama dengan orang lain. Berhadapan dengan pihak-pihak lain di luar dirinya, seorang yang berorientasi kebutuhan afiliasi selalu menghindari terjadinya bentrok atau pertengkaran (Kuswadi, 2004: 24).

Kebutuhan kekuasaan dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik sehingga mencapai kekuasaan dan dihormati dengan cara orang yang bersangkutan bekerja dan mengerahkan segala kemampuan yang ada pada dirinya. Kebutuhan kekuasaan akan tampak pada diri seseorang yang ingin mempunyai pengaruh terhadap orang-orang lain. Orang yang bersangkutan secara aktif menjalankan kebijaksanaan dalam organisasi dan membantu rekan-

rekannya walaupun tidak diminta. Ada kecenderungan untuk menguasai orang lain dan mengatur aspek perilakunya (Kuswadi, 2004: 24).

Sebagai salah satu bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai adalah dengan adanya insentif dalam bentuk material yang meliputi gaji ke-13, adanya tambahan program remunerasi, uang makan dan lain-lain. Sedangkan untuk insentif dalam bentuk non material terdiri dari pensiun, asuransi, pemberian cuti, dan lain-lain (Sulistiyani dan Keban, 2011:194).

Walaupun motivasi yang diberikan kepada pegawai bermacam-macam, namun pegawai belum optimal dalam melaksanakan kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan terwujudnya kerjasama pemerintahan yang baik (*good corporate governance*). Hal ini dibuktikan dengan belum maksimalnya pada motivasi dalam berprestasi dari setiap pegawai yang bekerja di museum, adanya pegawai yang mempunyai sifat pasif terhadap pekerjaan yang telah dibebankan (Hasil observasi, 12 Desember 2013).

Rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Motivasi kerja yang rendah dari pegawai ditunjukkan dari sikap pegawai pada saat kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada saat pra survey pada tanggal 12 Desember 2013, dapat diketahui bahwa masih ada pegawai di Museum Benteng Vredenburg Yogyakarta pada jam kerja yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan-kepentingan lain seperti bercerita mengenai hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan, misalnya pertandingan bola yang ditonton pada malam harinya. Ada juga pegawai yang kurang bersemangat yang ditunjukkan dengan seringnya menguap, mengantuk saat jam kerja.

Pekerjaan hanya sebagai rutinitas yang ditunjukkan dengan kreativitas pegawai yang rendah. Pegawai cenderung hanya menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Hasil observasi, 12 Desember 2013).

Kondisi motivasi pegawai di Museum Benteng Vredenburg Yogyakarta menunjukkan bahwa motivasi pegawai masih lebih cenderung pada tataran motivasi yang berasal dari luar diri pegawai, misalnya dengan adanya dorongan dari atasan, pemberian penghargaan berupa materi, dan target-target yang harus dicapai oleh pegawai. Seharusnya motivasi pegawai juga berasal dari dalam diri pegawai yakni adanya keinginan untuk bekerja dengan baik, berprestasi, dan mampu memberikan pelayanan sesuai dengan yang diharapkan pengunjung museum tersebut.

Rendahnya motivasi pegawai tersebut berdampak pada kinerja pegawai di Museum Benteng Vredenburg Yogyakarta. Hal itu dikarenakan sistem kerja di kantor tersebut saling terkait satu dengan yang lain. Apabila ada pegawai yang memiliki kinerja yang rendah, maka secara langsung akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan pegawai di Museum Benteng Vredenburg Yogyakarta. Adanya keterkaitan motivasi dengan kinerja pegawai juga ditunjukkan hasil penelitian yang dilakukan Manzoor (2012) yang berjudul "*Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness.*" Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa faktor-faktor atau indikator pendukung motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja. Hal ini memperlihatkan terdapat hubungan positif antara motivasi karyawan dengan

kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, maka kinerja dan keberhasilan organisasi semakin tinggi.

Hal yang sama ditunjukkan hasil penelitian yang dilakukan Mahesa (2010) bahwa motivasi kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor disiplin kerja. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat (Surachmad, 1993:24). Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada semua pegawai. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2002:194).

Dengan adanya disiplin yang tinggi yang diterapkan pada semua pegawai, maka hal ini akan berdampak pada kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Pembentukan disiplin merupakan suatu keharusan yang harus ditanamkan di

instansi pemerintah. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai indikator untuk menilai hasil pekerjaan setiap pegawai. Salah satu cara yang ditetapkan untuk menegakkan disiplin pegawai di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta adalah dengan memberlakukan absensi yang menggunakan mesin cetak. Setiap pegawai wajib melakukan cek pada mesin baik saat jam mulai masuk kerja maupun setelah jam kerja berakhir. Pemberlakuan daftar hadir dengan mesin cetak bertujuan untuk meningkatkan kehadiran pegawai dalam bekerja sesuai dengan standar jam kerja yang telah ditetapkan di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta. Akan tetapi, meskipun kebijakan ini diberlakukan namun kenyataannya untuk saat ini masih banyak pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan salah satunya dapat dilihat dari adanya karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu. Hal ini memperlihatkan bahwa penegakan disiplin kerja terhadap pegawai belum memberikan efek yang signifikan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan data presensi semua pegawai museum selama 6 bulan pada tahun 2013 dapat diketahui bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang kurang disiplin seperti ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.  
Data Prosentase Presensi Semua Pegawai di Museum Benteng Vredeburg  
Yogyakarta Bulan Januari – Juni 2013

No	Bulan	Terlambat	Tidak Scan Siang	Pulang cepat
1	Januari	12,00%	4,76%	11,13%
2	Februari	10,99%	5,16%	8,45%
3	Maret	9,8%	2,28%	5,77%
4	April	21,8%	5,03%	3,82%
5	Mei	28,5%	8,59%	7,18%
6	Juni	27,3%	9,05%	10,60%
Rata-rata		18,4 %	5,81%	7,83%

Sumber: Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta, 2013

Data tersebut memperlihatkan bahwa masih cukup banyak pegawai di Museum Benteng Vredenburg Yogyakarta yang kurang disiplin dalam bekerja. Di samping disiplin presensi yang belum maksimal, wujud dari kurang disiplinnya pegawai juga bisa dilihat dari pegawai yang berada di luar kantor saat jam kerja dengan berbagai alasan seperti menjemput anak, dan lain-lain. Dari penjelasan di atas maka peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan di instansi pemerintah belum dilaksanakan dengan maksimal, sehingga untuk mencapai tujuan dari organisasi pemerintah yang bertugas sebagai abdi masyarakat dan harus memberikan pelayanan secara cepat, tepat, adil dan maksimal kepada semua masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945 belum mencapai hasil yang maksimal.

Baik buruknya kinerja suatu instansi dapat dilihat dari disiplin kerja para pegawainya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dicontohkan misalnya adanya upaya pegawai untuk selalu mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan seperti masuk kerja secara tepat waktu, melakukan aktivitas atau kerja kantor pada jam kerja, patuh pada prosedur kerja, dan loyal terhadap instansi. Sebaliknya, pegawai yang kurang disiplin cenderung melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan yang ditetapkan misalnya terlambat masuk kerja, mengisi jam kerja dengan kegiatan/aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan kantor misalnya pekerjaan pribadi atau pada jam kerja mengurus berbagai kepentingan pribadi di luar kantor (Siagian, 2004: 86).

Adanya keterkaitan disiplin kerja dengan kinerja pegawai ditunjukkan hasil penelitian Amran (2009: 1) bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi

terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana menunjukkan besarnya hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo termasuk kategori tinggi, sedangkan pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai termasuk kategori tinggi.

Hal yang sama ditunjukkan hasil penelitian yang dilakukan Lestari (2008: 1) bahwa disiplin kerja pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Mari Rasa Sari Murni belum sepenuhnya terwujud rasa disiplin sehingga perusahaan mencoba mewujudkan disiplin dengan pemberian insentif, sehingga dapat mengurangi kebiasaan karyawan yang mengganggu stabilitas produksi perusahaan. Hasil penelitian memperlihatkan ada pengaruh disiplin dan insentif pada karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang menarik untuk dikaji dalam penelitian ini adalah bahwa selama ini belum ada penelitian yang melakukan kajian terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di museum. Pegawai di Museum Benteng Vredeburg dengan status sebagai PNS bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sedang berkunjung ke museum tersebut dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan juga tingkat pendidikan yang berbeda-beda juga. Dari dalam diri pegawai mestinya memiliki motivasi yang tinggi yakni kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan hubungan atau afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*). Dengan motivasi yang tinggi tersebut, maka pegawai dapat meningkatkan kinerja

organisasi dalam hal ini Museum Benteng Vredeburg yang ditunjukkan dengan pelayanan yang baik dan jumlah pengunjung yang banyak. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah, akan menghasilkan kinerja organisasi yang rendah.

Motivasi kerja yang tinggi perlu ditopang dengan disiplin kerja yang tinggi juga. Disiplin kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Mengacu pada hal tersebut, maka peneliti ingin melakukan kajian yang mendalam sehingga diketahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan mengambil judul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial:
  - a. *Need for achievement* terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta?
  - b. *Need for affiliation* terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta?

- c. *Need power* terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta?
- d. Disipilin kerja terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan *need for achievement, need for affiliation, need for power*, dan disipilin kerja terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial:
  - a. *Need for achievement* terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.
  - b. *Need for affiliation* terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.
  - c. *Need power* terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.
  - d. Disipilin kerja terhadap kinerja pegawai Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta  
Menjadi masukan bagi Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawai yang ada di Museum tersebut sehingga

pencapaian kinerja pegawai akan tercapai dengan maksimal secara efektif dan efisien

## 2. Bagi Ilmu Pengetahuan

a. Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya berkaitan pengembangan Sumber Daya Manusia dan dibatasi materi tentang motivasi pegawai yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Museum Benteng Vredeburg Yogyakarta

b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja.