

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan masing-masing. Dalam mencapai tujuan tersebut bagi suatu perusahaan atau organisasi, pastinya di dalam perusahaan tersebut memerlukan penggerak atau yang melaksanakan dari hal tersebut yakni sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam melaksanakan peran serta tanggung jawabnya. Yang mana dalam peran serta tugasnya sudah melalui konteks yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut, salah satunya dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia atau karyawan yang berperan aktif sebagai penggerak atau yang melaksanakan hal tersebut dalam pencapaian tujuan tersebut. Salah satu dari tujuan tersebut yaitu seorang karyawan yang handal serta diinginkan suatu perusahaan atau organisasi, baik mampu dalam menghadapi suatu resiko besar perusahaan atau organisasi yakni suatu persaingan bisnis yang menjadi hal wajar bagi organisasi atau perusahaan.

Persaingan bisnis saat ini sangatlah pesat, dengan adanya persaingan tersebut dapat mendorong suatu perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki guna dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini. Persaingan merupakan salah satu tantangan atau resiko penting yang dihadapi bagi setiap perusahaan. Yang mana setiap perusahaan harus mempersiapkan rencana strategi untuk tetap pada posisi

kompetitif antar perusahaan. Tingkat posisi kompetitif tersebut, salah satunya dapat dilihat dengan penentuan dalam visi dan misi yang dijalankan perusahaan dalam mencapai tujuan yang efisien dan efektivitas. Serta bagaimana kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dalam hal menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja (*output*) suatu perusahaan baik material maupun non material.

Suatu perusahaan atau organisasi adalah sekumpulan dari berbagai unsur-unsur dalam sumber daya (baik alam atau manusia) yang terdiri dari bahan baku, modal, peralatan, perlengkapan, dan juga manusia atau karyawan. Salah satunya karyawan, karyawan merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berperan aktif di dalamnya untuk menjalankan tujuan dari organisasi tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya. Lebih penting lagi, jika perusahaan lebih memperhatikan akan pengelolaan atau peningkatan pada sumber daya manusia yang dimilikinya, salah satunya dalam peningkatan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia sangat berperan dalam suatu perusahaan. Terutama dalam keikutsertaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan baik secara efisien maupun efektivitas.

Pada umumnya, perusahaan hanya berfokus pada keuntungan atau penampilan yang diperoleh perusahaan. Yakni hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan dengan dituntut agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, tanpa lebih memperhatikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi atau bagus lagi. Padahal faktor mendasar dalam mendorong kinerja karyawan sangatlah diperlukan, salah satunya dengan

motivasi kerja dan disiplin kerja yang harus perlu diperhatikan demi untuk meningkatnya kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, juga akan berpengaruh pada keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan terutama pada era globalisasi.

Di era globalisasi saat ini, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan salah satu tuntutan profesionalisme dalam birokrasi suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu beradaptif dan membaca lingkungan sekitar perusahaan baik internal maupun eksternal.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada kondisi nyata di lapangan terjadi juga pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep merupakan salah satu perusahaan pengolahan dan ekspor ikan teri yang berada di Desa Kapedi Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep. PT. Marinal Indoprima memiliki cabang perusahaan di beberapa daerah seperti di Tuban, Paiton, Pamekasan, Ketapang, serta di Sumenep. Cabang perusahaan yang berada di Sumenep ini merupakan tempat berkumpulnya ikan teri dari cabang perusahaan lainnya sebelum dikirimkan ke kantor pusat pemasaran yang berada di Surabaya. Yang mana juga merupakan tempat kantor pemasaran sebelum diekspor ke konsumen luar negeri. Di dalam PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep ini pastinya terdapat beberapa SDM yang handal yang berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. Namun kenyataannya, hal ini berbanding sebalik dari hasil observasi langsung dengan melalui data sekunder dan wawancara singkat dengan pihak internal perusahaan. Yang mana menunjukkan bahwasannya terdapat indikasi yang belum optimal pada kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

Belum optimalnya kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep ini, dapat dilihat dari hasil kerja atau tidak tercapainya target yang diinginkan perusahaan yang belum optimal. Selain itu, untuk mengukur kinerja yang dihasilkan dari karyawan yaitu dengan klaim konsumen. Klaim konsumen di sini merupakan teguran dari konsumen atas ketidakpuasaan produk yang dihasilkan/ dikirimkan. Seperti halnya terdapat rambut, batu kecil, sumbi-sumbi, atau kotoran lainnya yang terdapat pada ikan teri. Hal tersebut terkadang konsumen meminta sanksi atau diskon dari pihak perusahaan atas hasil kinerja (produk ikan teri) tersebut. Sehingga perusahaan jika pada kondisi tersebut tidak ada perubahan, otomatis perusahaan akan mengalami kerugian besar. Hal ini dapat mempengaruhi pada keuntungan yang didapat perusahaan atas hasil kinerja karyawan. Sehingga dalam hal ini sudah jelas bahwasannya kinerja karyawan juga dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Berikut ini akan dijelaskan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Yang mana perusahaan tersebut pada dasarnya memiliki standard sendiri pada Rapat Tahunan Perusahaannya (RTP) atas kinerja yang dihasilkan yaitu 5 kontainer per bulannya, jika dalam kondisi bisnis tidak ada kendala (lancar). Dikarenakan bahan baku pada perusahaan ini menyesuaikan dengan keadaan ketersediannya hasil alam yang ada di laut. Untuk lebih jelasnya mengenai permasalahan kinerja yang dihasilkan karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Jumlah hasil produksi ikan teri dan klaim konsumen di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep Tahun 2014

NO	BULAN	HASIL PRODUKSI IKAN TERI			KLAIM KONSUMEN
		TARGET PRODUKSI (Kontainer)	REALISASI PRODUKSI (Kontainer)	SELISIH (Kontainer)	
1	Januari	5	6	1	
2	Februari	5	6	1	√
3	Maret	5	3	-2	
4	April	5	3	-2	
5	Mei	5	5	0	
6	Juni	5	5	0	
7	Juli	5	5	0	√
8	Agustus	5	5	0	√
9	September	5	4	-1	
10	Oktober	5	3	-2	√
11	November	5	3	-2	√
12	Desember	5	3	-2	

Sumber: PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target produksi yang ditentukan perusahaan. Hal ini terlihat jelas selisih antara target produksi dengan realisasi produksi dalam satuan per kontainer setiap bulannya yang diinginkan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep pada tahun 2014. Dapat diketahui bahwa pada dua bulan pertama yakni Januari dan Februari kinerja karyawan permulaannya terlihat baik, bukan hanya dapat mencapai target produksi melainkan dapat melebihi dari target produksi (yaitu lebih 1 kontainer). Namun dua bulan berikutnya mengalami penurunan kinerja karyawan dengan tidak tercapainya target produksi (yaitu kurang 2 kontainer). Sedangkan pada bulan Mei sampai Agustus, karyawan

mampu mencapai target produksi (yaitu sesuai target/ impas). Tetapi pada bulan berikutnya yakni bulan September, kinerja karyawan kembali menurun/ tidak dapat mencapai target produksi (yaitu kurang 1 kontainer). Dan pada bulan Oktober, November, Desember juga mengalami penurunan melainkan lebih parah dari bulan sebelumnya yaitu bulan September (yaitu kurang 2 kontainer). Dari uraian tersebut bahwasannya pada bulan Januari dan Februari terlihat sangat baik yakni melebihi target produksi, dan pada bulan Mei sampai dengan bulan Agustus mengalami titik impas atau sesuai target yang ditentukan. Tetapi pada bulan September mengalami penurunan, terutama pada bulan Maret, April, Oktober, November, dan Desember mengalami tingkat keparahan dari pada bulan yang lainnya. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebagian dalam sebulannya masih banyak kinerja karyawan yang belum optimal dalam pencapaian target produksi dari perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari selisih antara target produksi dengan realisasi produksi yang dihasilkan karyawan setiap bulannya.

Selain pada pencapaian target produksi dalam mengukur kinerja karyawan, dalam PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep ini juga dapat dilihat dari klaim konsumen yang diberikan oleh konsumen. Klaim konsumen tersebut, dapat dilihat dari banyaknya klaim konsumen yang diterima perusahaan atas kinerja karyawan yang dihasilkannya (masih terdapat rambut, batu kecil, sumbi-sumbi, atau kotoran lainnya yang terdapat pada ikan teri) yakni terdapat 5 klaim konsumen pada tahun 2014. Dengan semakin banyaknya klaim yang diterima perusahaan dari konsumen, semakin besar pula kerugian yang didapat oleh perusahaan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Salah satu penyebab tidak tercapainya

target produksi tersebut adalah adanya kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan kondisi yang sangat diinginkan dalam lingkungan kerja karyawan, terutama bagi suatu perusahaan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, sangat banyak cara yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya kinerja, pada uraian sebelumnya dijelaskan bahwa kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep masih belum optimal. Dikarenakan terdapat indikasi yang membuat belum optimalnya kinerja karyawan tersebut. Indikasi belum optimalnya kinerja tersebut salah satunya terdapat pada permasalahan motivasi kerja dan disiplin kerja yang ada di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep kurang baik.

Masalah yang sering dihadapi oleh pimpinan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep adalah mencari bagaimana cara yang paling terbaik untuk dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena pada umumnya setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Sehingga pimpinan sebaiknya mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para karyawannya yang ada dalam PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta juga akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga

karyawan memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terwujud, jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan sebaiknya dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi kerja kepada para karyawan.

Sebagai gambaran permasalahan terdapat indikasi adanya penurunan dalam motivasi kerja di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep tersebut, dapat dilihat pada uraian tabel dibawah ini. Yakni identifikasi permasalahan adanya penurunan motivasi kerja yang ada di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep, identifikasi permasalahan tersebut berdasarkan hasil survei lapangan dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Yang mana dalam tersebut mengenai permasalahan yang ada di lingkungan kerja di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep dengan didukung tanggapan atau alasan yang objektif dari beberapa karyawan bagian produksi terhadap permasalahan yang ada di lingkungan kerja tersebut. Untuk lebih jelasnya dari uraian di atas, dapat dilihat pada tabel Identifikasi Permasalahan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep pada Tahun 2014 dibawah ini.

Tabel 1.2 Identifikasi Permasalahan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep Tahun 2014

No	Identifikasi Permasalahan	Alasan Karyawan
1.	Penghasilan yang diterima belum mencukupi kebutuhan primer dan sekunder karyawan	Tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan
2.	Kegiatan pelatihan masih kurang optimal	Terkadang dilakukan secara rutin, terkadang tidak. Waktu yang dimiliki karyawan kurang
3.	Karyawan kurang memperhatikan Keselamatan, Keamanan, dan Kenyamanan (K3)	Ingin cepat-cepat selesai atas pekerjaannya
4.	Lemahnya komunikasi dalam penyampaian tugas	Kurangnya sarana pendukung sehingga tidak jelas dalam penyampaian tugas
5.	Perlakuan pimpinan yang tidak merata pada semua karyawan	Karena ada sebab status lama kerja, status karyawan, atau ikatan keluarga. Sehingga ada kecemburuan sosial, sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan
6.	Penghargaan jarang diberikan ke setiap karyawan	Karena sistem dalam perusahaan mengikuti persediaan alam (ikan laut)
7.	Jenis tugas atau pekerjaan yang diberikan membosankan/ monoton	Tugas atau pekerjaan yang dilakukan bersifat rutin sehingga terkadang menjadi penurunan motivasi kerja

Sumber: Data primer hasil wawancara

Berdasarkan tabel di atas mengenai identifikasi permasalahan motivasi kerja karyawan bagian produksi Di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep tahun 2014 bahwa penghasilan yang diterima belum mencukupi kebutuhan primer dan sekunder karyawan, kegiatan pelatihan yang kurang optimal, karyawan kurang memperhatikan Keselamatan, Keamanan, dan Kenyamanan (K3), lemahnya komunikasi dalam penyampaian tugas, perlakuan pimpinan yang tidak merata pada semua karyawan, penghargaan jarang diberikan ke setiap karyawan, dan jenis tugas atau pekerjaan yang diberikan membosankan/

monoton. Hal inilah merupakan beberapa faktor yang dapat memicu penurunan motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Jika motivasi kerja karyawan tidak segera mendapat perhatian perusahaan tidak menutup kemungkinan juga akan berdampak pada disiplin kerja yang kurang baik. Karena dengan motivasi yang kurang juga akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang kurang baik.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan, salah satunya juga pada disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap/tindakan menghormati atau patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada (baik tertulis maupun tidak tertulis). Berdasarkan kondisi nyata di lapangan saat melakukan penelitian di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep, terdapat adanya permasalahan pada disiplin kerja para karyawan yang masih kurang. Hal ini dapat dibuktikan dengan wawancara pada pihak perusahaan dan melihat langsung lingkungan kerja sekitar di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep. Yang mana masih adanya karyawan yang tidak memakai perlengkapan alat kerja seperti halnya pemakaian seragam yang tidak dipakai langsung saat memasuki pabrik, cara bekerja para karyawan yang kurang efektif yakni masih banyak ada karyawan yang berbicara saat bekerja. Sedangkan pada peralatan, yaitu masih kurang optimalnya penggunaan absensi karyawan atau disebut *finger spot*. Keterbatasan peralatan (*finger spot*) tersebut juga dapat mempengaruhi pada disiplin kerja karyawan dengan mengingat banyaknya karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Permasalahan lainnya yaitu pada tingkat absensi masih banyaknya karyawan yang terlambat pada saat masuk jam kerja yang disesuaikan oleh peraturan perusahaan. Yang mana karyawan setiap harinya masuk jam kerja

dimulai jam 08.00 wib, kemudian jam istirahat karyawan pada jam 12.00 wib sampai jam 13.00 wib dan karyawan baru bisa dipulangkan pada saat jam 16.00 wib. Jam operasional tersebut berlaku pada semuanya, pengecualian pada bagian pengadaan ikan yaitu jam kerja dimulai jam 07.00 wib, karena berhadapan langsung dengan para nelayan yang mengirimkan ikan. Dengan standard kerja sama yaitu 8 jam seperti pada perusahaan umumnya. Meskipun dengan demikian, karyawan masih ada yang melanggar peraturan tersebut yakni masih banyak yang terlambat atau tidak absen, yang mana dilakukan secara kontiniu sampai sekarang.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan masih kurang baik, yang mana karyawan menganggap perlengkapan, peralatan kerja, peraturan, dan sebagainya yang mengikat karyawan sebagai hal yang tidak penting. Selain itu tidak ada dorongan perubahan ke arah yang lebih baik pada prestasi kerja yang ada pada dirinya untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Padahal perlengkapan alat kerja, peraturan, dan lainnya yang mengikat pada karyawan juga sebagai pendorong pada produktifitas perusahaan agar karyawan merasa aman dan selamat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan dan berdampak juga pada produktifitas perusahaan.

Permasalahan ini jelas bahwa indikasi motivasi kerja dan disiplin kerja para karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep perlu ditingkatkan lagi agar kinerja para karyawan secara keseluruhan menjadi lebih optimal atau lebih baik lagi. Sehingga dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut, memberikan umpan balik kepada perusahaan yakni

terlaksananya tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. MARINAL INDOPRIMA CABANG SUMENEP”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka perumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya manfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep
 - a. Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan organisasi atau instansi yang bersangkutan.
 - b. Sebagai bahan dokumentasi yang dapat menambah kemajuan atau perkembangan bagi perusahaan, khususnya untuk para karyawan.
 - c. Diharapkan dapat menjadi sumbangan penting bagi instansi/ perusahaan sebagai salah satu bahan evaluasi atau sumber referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia. Sehingga dengan kinerja yang baik, maka akan dapat mempengaruhi dengan cepat pada pencapaian tujuan suatu perusahaan baik secara efektif dan efisien.
2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat informasi atau wacana pengetahuan serta sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi

tuntunan perkembangan dunia perekonomian dan persaingan global pada saat ini.

- b. Selain itu, diharapkan menjadi bahan referensi atau pertimbangan dalam penelitian-penelitian pada pembahasan masalah yang hampir sama atau/dan sama di masa akan datang.

3. Bagi Peneliti

- a. Sebagai aplikasi atau bekal peneliti dalam menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh saat di perkuliahan terhadap dunia kerja sesungguhnya.
- b. Diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam berpikir kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan.

4. Bagi Masyarakat/Pihak Lain

- a. Diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- b. Menambah manfaat dan pengetahuan penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menyangkut penerapan teori-teori motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.
- c. Dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam melihat gambaran positif, pengetahuan, dan kesadaran akan pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja.
- d. Penelitian ini juga diharapkan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dalam melaksanakan motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja para karyawan.