

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing.

Perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2013: 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai didalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan dari ketidak berhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna 3 mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

PT.Kereta Api Indonesia merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang melayani jasa angkutan kereta api. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan

baik, maka pembinaan karyawan perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja mereka optimal.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dituntut agar selalu memberikan kinerja terbaik dari produk jasa mereka, agar mampu mewujudkan kereta api sebagai pilihan utama penggunaan jasa transportasi di Bandung.

Seiring dengan berjalannya waktu, persaingan di dunia transportasi semakin berkembang, dengan adanya perusahaan travel maka semakin berat langkah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung untuk memaksimalkan peluang, apalagi dengan banyaknya permasalahan mengenai kurang nyamannya penumpang dalam hal pelayanan, masalah tiket, dan masalah kecelakaan kereta.

Menghadapi era persaingan ini, setiap perusahaan jasa transportasi terus berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Dengan adanya isu publik kereta api cepat Jakarta-Bandung PT. Kereta Api Indonesia dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya karena PT. Kereta Api Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang melayani jasa angkutan kereta api.

Salah satu caranya yaitu dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan agar kinerja perusahaan dapat terangkat lebih baik. Melihat kondisi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung maka penulis melakukan pra survey melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden.

Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung yang akan ditampilkan pada halaman selanjutnya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Bandung

No	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Rata-Rata
1.	Kuantitas pekerjaan	2	8	9	30	60	109	3,6
2	Kualitas pekerjaan	1	8	24	32	45	110	3,6
3	Kerja sama	2	6	12	36	60	116	3,8
4	Tanggung Jawab	-	10	33	32	30	105	3,5
5	Inisiatif	2	8	15	32	55	112	3,7
Jumlah Rata-Rata							3,64	
Jumlah Responden = 30					Jumlah Dimensi = 5			
Jumlah Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								

Sumber : Hasil Kuesioner Pendahuluan PT. KAI (PERSERO) 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata total kinerja karyawan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung yaitu 3,64 Berdasarkan Wawancara, rendahnya kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung disebabkan dari kurangnya tanggung jawab karyawan pada hasil kerja yang mereka kerjakan dan dalam ketelitian pegawai mengerjakan suatu tugas masih belum memenuhi harapan atau standar perusahaan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013:133) yaitu : kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan budaya organisasi. Penulis melakukan Pra-survey terhadap 30 orang pegawai PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung dan pengukurannya menggunakan 7 variabel bebas yang berpengaruh terhadap karyawan. Adapun penulis melakukan pra-survey yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja. Pra-survey

yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Prasurvey kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung

Variabel	Frekuensi					Total Skor	Rata Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja	13	9	8	0	0	125	4,16
Kompensasi	11	14	3	2	0	124	4,13
Gaya Kepemimpinan	14	9	6	1	0	126	4,20
Disiplin Kerja	9	7	9	3	2	108	3,60
Stress Kerja	14	13	2	1	0	130	4,33
Motivasi	11	8	5	4	2	112	3,73
Konflik Kerja	15	13	2	0	0	133	4,43

Sumber : Hasil Olah data kuisisioner pra survei (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui tanggapan pegawai mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang diakibatkan motivasi yang masih rendah seperti pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan masih terdapatnya karyawan yang sering datang tidak tepat waktu.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Membutuhkan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sikap kedisiplinan dari para karyawannya, karena dengan ditegakkannya sikap disiplin dalam menjalani prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan berjalan lancar. Akan tetapi diperlukan kesadaran dan sikap kesediaan para karyawan dalam menjalani dan menegakkan disiplin dalam bekerja.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan terciptanya disiplin kerja yang maksimal maka tidak akan ada waktu dan tenaga yang terbuang dengan percuma. Hal ini akan menciptakan keefektifan dalam bekerja dan pekerjaan pun akan lebih efisien tentunya dalam hal pencapaian tujuan pun akan terlaksana dengan cepat. Manfaat disiplin sangat besar bagi setiap organisasi terutama dalam menunjang kelancaran dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh organisasi agar pencapaian tujuan sebuah organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas atas tugas tanggung jawab yang telah diberikan seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya. Hal ini diungkapkan Edy Sutrisno (2013:86), menyatakan bahwa setiap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Bila disiplin kerja tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan disiplin kerja di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia
(PERSERO) Bandung

No	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Rata Rata
1.	Pemanfaatan waktu yang efektif	-	4	9	56	55	121	4,03
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	2	8	15	32	55	112	3,73
3	Kehadiran	2	6	27	24	50	108	3,60
Jumlah Skor Rata-Rata								3,60
Jumlah Responden = 30				Jumlah Dimensi = 3				
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Skor : Jumlah Responden								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat di lihat bahwa tanggapan pegawai mengenai disiplin kerja yang ada di PT. PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung mendapatkan rata-rata terendah, terutamanya dalam kehadiran mendapatkan rata-rata sebesar 3,60 dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas mendapatkan rata-rata sebesar 3,73 kedua dimensi tersebut merupakan dimensi dengan rata-rata terendah.

Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tanggung jawab dalam pekerjaan.

Berikut data rekapitulasi absensi seluruh bagian operasional karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung pada Tahun 2017-2018 yang berjumlah 60 karyawan untuk menunjang kelengkapan data dalam mengalukan analisis.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)
Bandung Tahun 2017-2018 (Jumlah Karyawan 60)

Tahun	Keterangan					Jumlah Absensi Karyawan	
	Mangkir	Terlambat	Izin	Sakit	Cuti	Karyawan Absen	Presentase Ketidakhadiran
2017	13	15	7	6	5	46	76%
2018	15	18	9	5	5	52	86%
Persentase = Jumlah karyawan absen : Jumlah karyawan x 100%							

Sumber : Data Absensi Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung. Tahun 2017-2018

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung mengalami kenaikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang di lihat dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami kenaikan 10 %.

Berdasarkan hasil wawancara, kenaikan ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena masih ada karyawan yang mangkir, pencapaian kedisiplinan pegawai masih belum mencapai target dan masih tingginya keterlambatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Disamping itu, tingkat kedisiplinan karyawan dirasa masih kurang karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan merupakan penyebab utama rendahnya kehadiran. Penerapan disiplin disebuah organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja yang baik adalah faktor motivasi. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi pegawai dalam berprestasi. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun berdasarkan wawancara dan penyebaran kuesioner yang penulis temukan bahwa permasalahan adalah pada penerapan disiplin kerja dan motivasi.

Tabel 1.5
Hasil Prasurvey Motivasi Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)
Bandung

No	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Rata-Rata	
1	Kebutuhan Berprestasi	2	6	12	32	65	117	3,90	
2	Kebutuhan Berafiliasi	-	-	24	36	65	125	4,16	
3	Kebutuhan Berkuasa	2	8	15	32	55	112	3,73	
Jumlah Skor Rata-Rata								3,73	
Jumlah Responden = 30				Jumlah Dimensi = 3					
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Skor : Jumlah Responden									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2019)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa motivasi kerja di PT. Kereta Api Indonesia Bandung (Persero) yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,73 . Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kebutuhan berprestasi yaitu kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi dan kreatifitasnya yang terdapat di dalam dirinya dan masalah dari dimensi

kebutuhan berkuasa yaitu kurangnya pegawai untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal sehingga meningkat kan kinerja. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengingat pentingnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini di PT. Kereta Api (Persero) Bandung penulis mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan guna mendapat data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, untuk itu setiap penelitian yang dilakukan selalu berangkat dari masalah, begitupun dengan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

- a. Kinerja Karyawan
 - 1. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas
 - 2. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan masih kurang baik
 - 3. Kerjasama dan inisiatif kerja karyawan masih kurang terjalin dengan baik
 - 4. Kurangnya tanggung jawab karyawan
- b. Disiplin Kerja
 - 1. Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (mangkir)
 - 2. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja
- c. Motivasi kerja.
 - 1. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya.
 - 2. Kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.
 - 3. Pemimpin kurang memberikan motivasi kepada bawahan dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung
- 2. Bagaimana disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung
- 3. Bagaimana motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api

Indonesia (PERSERO) Bandung

4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengkaji hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung
2. Untuk mengetahui motivasi karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi tulisan ini juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya. maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi salah satu sumber bahan bacaan tambahan bagi pihak-pihak yang memerlukan referensi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja.
2. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen sdm terutama tentang disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diperoleh gambaran sesuai fakta dan teori
3. Memahami dan mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung
4. Diharapkan mampu menganalisis capaian-capaian kinerja perusahaan di

PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung

5. Mengetahui cara untuk menyelesaikan hambatan-hambatan dalam kinerja pegawai secara teori.

b. Bagian Perusahaan

1. Memberikan masukan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan fikiran mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh.
3. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan perusahaan.
4. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara komperhensif, terukur dan seimbang.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran bagi intansi untuk dijadikan gambaran disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain yang berkepentingan

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama
2. Memberikan tambahan informasi mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan
3. Memberikan gambaran mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap

kinerja karyawan di perusahaan jasa

4. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan dalam penelitian yang serupa, serta bagi pihak pihak yang membutuhkan