

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah berkembang sangat pesat. Hal ini dapat dilihat dari kemajuan teknologi dan informasi. Perkembangan tersebut memicu adanya persaingan ketat dari segala bidang. Kecanggihan teknologi didukung oleh adanya kualitas sumber daya manusia yang kompeten. Kualitas dari sumber daya manusia itulah yang akan menentukan bagaimana sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik, karena prestasi suatu individu dapat dilihat melalui kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Kunci keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam perkembangan keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan karena memiliki peran sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Menurut Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa "Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi". Dengan kata lain sumber daya manusia yang bertalenta (bakat) tinggi biasanya akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Dessler (2019) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompetensi kepada karyawan dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka. Ini mencakup berbagai kegiatan seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penggajian, evaluasi kinerja, manajemen konflik, dan pengelolaan budaya organisasi.

BUMN adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (PERSERO) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1998 dan Perusahaan Umum (PERUM) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1998. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi yang penting di dalam perekonomian nasional, yang bersama-sama dengan pelaku ekonomi lain yaitu swasta (besar-kecil, domestik-asing) dan koperasi, merupakan pengejawantahan dari bentuk bangun demokrasi ekonomi yang akan terus kita kembangkan secara bertahap dan berkelanjutan. BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Persero adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruhnya atau sedikitnya 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan. Untuk perusahaan

BUMN Perseroan (Persero) meliputi PT Pertamina, PT Kimia Farma Tbk, PT Kereta Api Indonesia, PT Bank BNI Tbk, PT Bank Mandiri Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk, PT Jamsostek, PT Garuda Indonesia, PT Perubahan Pembangunan, PT Telekomunikasi Indonesia, PT Tambang Timah. Sedangkan Perusahaan BUMN Badan Usaha Umum (Perum) meliputi Perum Damri, Perum Bulog, Perum Perhutani, Perum Pegadaian, Perum Percetakan Uang Republik Indonesia (Peruri), Perum Balai Pustaka, Perum Jasatirta, Perum Antara, Perum Peruri, Perum Perumnas.

Perum Perhutani adalah Badan usaha milik Negara (BUMN) berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung system kelestarian lingkungan, sosial budaya dan perekonomian masyarakat perhutanan sebagai suatu ekosistem pengelolaan hutan berkelanjutan (sustainable forest management) yang berkeadilan sesuai dengan mandate UUD 1945.

Perhutani merupakan perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan BUMN yang didirikan di masa pemerintah Hindia Belanda yang membentuk Djawatan Kehutanan berdasarkan Government Besluit No. 21 tanggal 9 Febuari 1897. Perhutani kemudian mendapat mandate dari Negara pada tahun 1961 untuk mengelola lahan hutan dengan prinsip kelestarian. Tahun 2010 Pemerintah mengatur pengelolaan kehutanan Negara dalam peraturan Pemerintah No. 72 Dalam mengelolah di pulau jawa Divisi Perum Perhutani dibagi 3 (tiga) Divisi Regional jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat & Banten. Perusahaan Umum

Kehutanan Negara (perum Perhutani). Kemudian Perhutani berkembang menjadi induk holdinh BUMN kehutanan (Perhutani Group) pada tahun 2014 melalui PP No. 73 tentang penyertaan modal negara Republik Indonesia ke dalam modal Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara.

Divisi regional Jawa Barat & Banten memiliki 14 Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) dan 4 Perencanaan Hutan Wilayah (PHW). Perum Perhutani Perencanaan Hutan wilayah I (PHW) Bogor adalah salah satu unit manajemen di wilayah Divisi Regional Jawa Barat dan Banten. Adapun maksud mengambil penelitian di Perum Perhutani PHW I Bogor Divisi Regional Jawa Barat & Banten adalah untuk melihat motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan kinerja karyawan di lingkup Perum Perhutani PHW I Bogor.

Wilayah kerja Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor meliputi Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bogor dan Banten. Khususnya di KPH Bogor untuk merencanakan kegiatan dari mulai persemaian, penanaman dan penebangan kayu. Dengan ini memudahkan untuk mengontrol kegiatan di hutan dan juga merencanakan pemetaan lahan-lahan milik Perum Perhutani. Secara geografis (berdasarkan Garis Lintang dan Bujur), wilayah PHW I Bogor terletak pada 106 derajat 54'04" s.d 107 derajat 00'34" BT dan 06 derajat 37'29" s.d 06 derajat 37'54" LS

Tabel 1.1
Luas Wilayah Hutan Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW)

NO	BKPH	Luas Total (Ha)	Zonasi
1	Bogor	9.257,22	Produksi/Ekologi
2	Jonggol	14.333,36	Adaptif
3	Jasinga-Leuwiliang	8.725,82	Adaptif
4	Parungpanjang	5.365,24	Produksi
5	Ujungkrawang	11.665,42	Ekologi
KPH Bogor		49.337,06	Adaptif

Sumber : Perum Perhutani KPH Bogor

Bagian hutan Bogor luas hutan konfigurasi lapangannya 9.257,22 dan zonasi masuk kedalam produksi/ekologi. Bagian hutan Jonggol (belum ditata) bentuk lapangan berbukit – bukit, dengan luas hutan 14.333,36 dan termasuk dalam zonasi adaptif. Bagian hutan Jasinga-Leuwiliang dengan luas hutan 8.725,82 dan termasuk kedalam zonasi adaptif. Bagian hutan Parungpanjang dengan luas hutan 5.365,24 dan termasuk kedalam zonasi produksi. Bagian hutan Ujungkrawang dengan luas hutan 11.665,42 dan termasuk kedalam zonasi ekologi. Dan total dari semuanya dari semua hutan di setiap daerah Bogor adalah 49.337,06 kebanyakan masuk dalam kategori zonasi adaptif. Yang paling tinggi adalah Jonggol dikarenakan wilayah jonggol termasuk dalam kategori pemanfaatan lebih tinggi. Sedangkan Kawasan adaptif adalah Kawasan yang memiliki kemampuan atau kecenderungan untuk beradaptasi dengan situasi atau lingkungan baru. Sedangkan Kawasan ekologi adalah wilayah yang terdiri dari komunitas dan spesies alami, serta memiliki karakteristik geografi dan ekologi yang lebih kecil dari biologi dan biogeografis.

Selanjutnya pada data penelitian berikut yang membahas data luas wilayah hutan yang ada di kota Bogor yang bisa dilihat pada Tabel 1.2 yang data tersebut hasil dari lapangan di kantor Perum Perhutani PHW I Bogor, diantaranya :

Tabel 1.2
Luas Wilayah Hutan Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW)

No	Zonasi	Standar	Kondisi saat ini
1	Produksi Tanaman Pokok	Paling banyak 70%	14.519,94 Ha (29,43%)
2	Ekologi Kawasan Perlindungan	Paling sedikit 10%	12.252,94 Ha (24,84%)
3	Adaptif/Tanaman Kehidupan	Paling sedikit 20%	22.564,18 Ha (45,73%)

Sumber :Perum Perhutani KPH Bogor

Berdasarkan hasil Luas wilayahnya di Bogor 49.337,06 Ha meliputi kawasan hutan yang berada di Kabupaten Bogor . Berdasarkan hasil evaluasi potensi sumber daya hutan tahun 2017-2026, kawasan hutan Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor adalah Hutan Produksi tanaman pokok dengan kondisi 14.519,94 Ha (29,43%) dengan standar paling banyak 70%, Ekologi Kawasan Perlindungan 12.252,94 Ha (24,84%) dengan standar 10% paling sedikit, dan Adaptif /Tanaman Kehidupan 22.564,18 Ha (45,73%) dengan standar 20% paling sedikit.

Adapun alasan saya tertarik meneliti di Perum Perhutani karena sekarang banyak lahan-lahan hutan yang dimiliki oleh Perum Perhutani dijual/dimiliki oleh pihak swasta hal ini menyebabkan karyawan di perum perhutani di ujung tanduk. Dengan demikian, kepemimpinan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan menurut Rice Meilinda Gresella wafom (KSS Keuangan, SDM & Umum PHW I Bogor)

Tabel 1.3
Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan
Wilayah (PHW) I Bogor

No	Variabel	Dimensi	STS (1)	TS (2)	BS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata- Rata
1	Kinerja Karyawan	Kualitas	6	10	9	44	25	94	3,13
		Kuantitas	4	12	6	40	40	102	3,40
		Penggunaan waktu dalam bekerja	7	12	15	32	20	86	2,87
		Kerjasama	10	16	15	12	20	73	2,43
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan									2,96

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Pra – Survei 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan wilayah (PHW) I Bogor. Bahwa dari 4 (empat) dimensi kinerja memperoleh skor rata-rata 2,96 yang dikategorikan dalam tingkat persepsi kurang baik, hal ini berdasarkan dari tingkat garis kontinu. Adapun di antara 4 (empat) dimensi Tabel 1.3 di Atas, yang memiliki tingkat dimensi paling kecil yaitu penggunaan waktu dalam bekerja sebesar 2,87 dan dimensi kerjasama sebesar 2,43. Sedangkan, Tingkat dimensi yang lumayan baik yaitu kuantitas sebesar 3,40 dan dimensi kualitas sebesar 3,13.

Pada kinerja karyawan Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW) dilakukan pada 30 karyawan sebagai responden. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu berasal dari personal karyawan dan lingkungan karyawan bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap

dominan yang mempengaruhi rendahnya kinerja Karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan wilayah I Bogor (PHW), maka peneliti melakukan pra – survey. Adapun faktor-faktor diduga mempengaruhi kinerja karyawan Perum Perhutani PHW I Bogor dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Faktor - Faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan wilayah I Bogor (PHW)

No	Variabel	Dimensi	STS (1)	TS (2)	BS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-Rata
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Non Fisik	7	14	8	1	0	117	3,90
Skor Rata – Rata Lingkungan Kerja									3,90
2	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	4	6	12	32	15	69	2,30
		Kebutuhan akan afiliasi	8	14	9	12	15	58	1,93
		Kebutuhan akan kekuasaan	4	14	15	12	35	80	2,67
		Kebutuhan manusia	5	8	12	28	20	73	2,43
		Waktu penyelesaian tugas	3	6	24	24	15	72	2,40
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									2,35
3	Disiplin Kerja	Taat terhadap peraturan organisasi	5	8	21	24	40	98	3,27
		Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	3	14	12	20	15	64	2,13
		Tanggung jawab	4	10	6	12	20	52	1,73
		Taat peraturan kantor	5	6	9	20	35	75	2,50
		Waktu secara efektif	8	8	16	24	40	96	3,20

Skor Rata-Rata Disiplin Kerja										2,57
4	Keterampilan kerja	Kerja cerdas	5	10	12	16	45	88	2,93	
		Kerja ikhlas	9	18	15	12	25	79	2,63	
		Kerja keras	8	18	27	20	30	103	3,43	
Skor Rata-Rata Keterampilan Kerja									3,00	
5	Moral karyawan	Kesadaran	17	12	1	0	0	136	4,53	
		Kecintaan	8	16	6	0	0	122	4,07	
		keberanian	8	17	5	0	0	123	4,10	
Skor rata-rata Moral Karyawan									4,23	
6	Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1	13	10	3	3	96	3,20	
		Perhatian pada hal-hal rinci	3	21	5	1	0	116	3,87	
		Orientasi hasil kerja	6	18	6	0	0	120	4,00	
		Orientasi pada anggota organisasi	1	13	12	2	2	99	3,30	
		Orientasi tim	5	10	10	4	1	104	3,47	
		Keagresifan	4	15	7	1	3	106	3,53	
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi									3,56	

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Pra-Survei 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 6 (enam) variabel independen atau variabel bebas yang menyebabkan kurang kualitas kinerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW). Yaitu variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, karena kedua faktor tersebut memiliki nilai rata – rata yang paling rendah dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja, moral karyawan, keterampilan kerja, moral karyawan, budaya organisasi. Fenomena ini ditemukan berdasarkan hasil kuesioner dari motivasi kerja karena salah satu hasil paling rendah diantara faktor-faktor lain. Hal

ini berpengaruh terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).

Motivasi kerja adalah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Wulandari dan Bagia (2020) motivasi kerja karyawan sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian, seorang pemimpin perlu memberi pengarahan pada karyawan termasuk motivasi karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.5
Hasil Pra-survei Motivasi Kerja di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah (PHW) I Bogor

No	Variabel	Dimensi	STS (1)	TS (2)	BS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-Rata
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	4	6	12	32	15	69	2.30
		Kebutuhan akan afiliasi	8	14	9	12	15	58	1.93
		Kebutuhan akan kekuasaan	4	14	15	12	35	80	2.67
		Kebutuhan manusia	5	8	12	28	20	73	2.43
		Waktu penyelesaian tugas	3	6	24	24	15	72	2.40
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									2.35

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Pra – Survei 2024

Berdasarkan data hasil Tabel 1.5 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada Perum Perhutani Perencanaan Hutan wilayah I Bogor (PHW) memperoleh nilai skor rata – rata 2.57 dari nilai maksimal 5. Hal ini terlihat dari dimensi yang memiliki rata-rata rendah yaitu pertimbangan resiko dengan nilai rata-rata 1.93, ditandai dengan kurangnya kehati-hatian pada saat bekerja dalam melakukan tugas pada Perum Perhutani Perencanaan wilayah Hutan I Bogor (PHW). Selanjutnya keinginan menjadi terbaik dengan nilai rata-rata 2.30, ditandai dengan kurangnya motivasi. Selanjutnya dimensi umpan balik yang memiliki rata-rata nilai 2.67, ditandai dengan kurangnya memanfaatkan situasi di kantor. Selanjutnya kreatif inovatif dengan nilai rata-rata 2.43, ditandai dengan pada saat kerja kurang adanya ide-ide. Selanjutnya waktu penyelesaian tugas dengan nilai rata-rata 2.40, ditandai dengan oleh karyawan yang kurang tepat waktu pada saat pengerjaan tugas di kantor maupun di lapangan.

Disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Khalisa, (2022) mengemukakan bahwa Disiplin kerja ialah kesanggupan untuk bekerja secara konsisten dan tekun dengan mematuhi semua peraturan yang relevan dan tidak melanggarnya.

Kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari and Afifah, 2020) dengan jumlah 50 responden secara parsial juga menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT Ardena Artha Mulia. penelitian dilakukan oleh (Lestari and Afifah, 2020) dengan jumlah 50 responden secara parsial juga menunjukkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja pada karyawan

Tabel 1.6
Hasil Pra-survei Disiplin Kerja di Perum Perhutani Perencanaan Hutan
wilayah (PHW) I Bogor

No	Variabel	Dimensi	STS (1)	TS (2)	BS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-Rata
1	Disiplin Kerja	Taat terhadap peraturan organisasi	5	8	21	24	40	98	3,27
		Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	3	14	12	20	15	64	2,13
		Tanggung jawab	4	10	6	12	20	52	1,73
		Taat peraturan kantor	5	6	9	20	35	75	2,50
		Waktu secara efektif	8	8	16	24	40	96	3,20
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									2,57

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Pra – Survei 2024

Berdasarkan data hasil kusioner pada Tabel 1.6 menunjukkan bahwa pra survey disiplin kerja memiliki skor rata-rata 2.57 dari nilai maksimal 5. Adapun dua dimensi terendah yaitu dimensi taat terhadap perilaku terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata 2.13, ditandai dengan sikap perilaku karyawan di kantor yang kurang baik terhadap di lingkungannya sendiri. Selanjutnya dimensi tanggung jawab dengan nilai rata-rata 1.73, ditandai dengan kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang diberikan oleh atasannya.

Penelitian terdahulu Menurut (Susanto, 2019) Karyawan yang taat pada kebijakan dan peraturan perusahaan hendak mengerti persyaratan yang

ditetapkan serta mempelajari akibat jika mereka melaksanakan suatu aktivitas melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam bertindak dan berkelakuan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan hendak meningkat. Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik, maka akan adanya perkembangan yang signifikan dalam dorongan semangat setiap personil dalam bekerja. Tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja personil dalam bekerja. Berdasarkan hasil dilapangan, bahwa motivasi kerja di Perum Perhutani Perencanaan Hutan wilayah I Bogor (PHW) masih kurang, sehingga perlu adanya dorongan dari pimpinan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM PERHUTANI PHW I BOGOR”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah awal dari suatu kegiatan penulisan, yaitu untuk mengetahui latar belakang kelemahan – kelemahan yang dihadapi serta masalah – masalah yang timbul dalam sistem yang sedang berjalan. Sedangkan rumusan masalah dimaksudkan untuk merumuskan supaya ruang lingkup pekerjaan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk memperkecil masalah yang terjadi pada di kantor Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).

Dengan itu penulis berusaha mengidentifikasi dan merumuskan masalah berdasarkan latar belakang pada di atas sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dapat diidentifikasi permasalahan – permasalahan yang terdapat pada Perusahaan BUMN di Perum Perhutani PHW I Bogor untuk pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan, motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja
 - a. Karyawan kurang motivasi karena rasa tanggung jawab terhadap perkejaannya masih kurang.
 - b. Dalam diri di setiap individu belum ada muncul benih-benih motivasi
 - c. Kurangnya antusias kerja karyawan
2. Disiplin Kerja
 - a. Kurangnya disiplin kerja, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan.
 - b. Dalam manage waktu kurang diperhatikan sehingga mempengaruhi dalam kinerja kerja
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada karywan
 - b. Terindikasi penghargaan terhadap kinerja karyawan masih kurang

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan tentang motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).
2. Bagaimana tanggapan tentang disiplin kerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).
3. Bagaimana tanggapan tentang kinerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).
4. Seberapa besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).
2. Disiplin kerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).
3. Kinerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan wilayah I Bogor (PHW).
4. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).

1.4 Kegunaan Penelitian

Besar harapan penulis atas penelitian yang penulis laksanakan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi berguna juga bagi mereka yang membacanya. Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenisnya, dan dapat mengetahui definisi dari pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah I Bogor (PHW).

1.4.2 Kegunaan praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis karena akan dapat di implementasikan saat di dunia kerja.

2. Bagi perusahaan

Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan buat evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat membantu dalam penyebar luasan pengetahuan dan pemahaman terhadap topik yang diteliti, serta memberikan dasar yang kuat bagi keputusan atau tindakan yang diambil oleh pihak-pihak terkait.