

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya, organisasi merupakan satu kesatuan (susunan) yang terdiri atas bagian (orang) dalam perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu dan kelompok kerjasama antara orang-orang yang di adakan untuk mencapai tujuan bersama, suatu organisasi memiliki jenjang dan pembagian kerja, berupaya mencapai tujuan yang di tetapkan bersama. Menurut (Hasbuan, 2017:24) organisasi adalah “Suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu”. Organisasi merupakan tulang punggung manajemen, karena tanpa organisasi yang efisien tidak ada manajemen yang dapat menjalankan fungsingnya dengan lancar. Pada dasarnya organisasi dibentuk sebagai wadah atau tempat untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis.

Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. MSDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan suatu hal yang saling membutuhkan satu sama lain, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus menghargai segala aspek yang dimiliki karyawan agar terciptanya sumber daya manusia yang bagus dan berkualitas.

Di dalam dunia Bisnis sedari dulu pastinya dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, tujuannya agar perusahaan selalu berkembang setiap saat. Sebuah perusahaan harus bias membangun dan meningkatkan kinerja yang ada di dalam lingkungannya, karna kesuksesan atau keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja setiap individu ataupun kelompok. Jika kinerja karyawannya buruk

maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dan akan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018:24) kinerja hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011) Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan pada dirinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan, motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Winardi, 2016:6) Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif ataupun negatif.

Motivasi untuk bekerja sangatlah penting bagi tinggi rendahnya suatu perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, gunanya untuk membantu langkah awal tercapainya target atau tujuan perusahaan, maka hal seperti ini merupakan jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan selalu menginginkan setiap kinerja para karyawannya meningkat, maka dari itu sebagai seorang pemimpin perusahaan harus memberi motivasi yang baik untuk mendorong semangat kerja karyawannya agar para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya, mempertahankan

loyalitasnya serta memperkuat rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain motivasi kerja, salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal maka dibutuhkan kedisiplinan karyawan secara teratur, karyawan yang mempunyai rasa disiplin yang tinggi maka akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, namun sebaliknya jika karyawan malas-malasan tidak ada rasa tanggung jawab maka kualitas kerjanya akan buruk hal ini bias menyebabkan tidak tercapainya tujuan awal perusahaan tersebut. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Salah satu cara agar perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi tiap individual yang malas-malasan didampingi dengan penegakan disiplin yang teratur. Dengan begitu perusahaan telah menciptakan kondisi yang tertib dan nyaman, juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mencari karyawan yang cakap dan terampil, tetapi perusahaan juga mengharapkan karyawan yang bekerja dengan giat dan berkeinginan tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia bahkan di Dunia. Tidak hanya perusahaan untuk memproduksi prodaknya saja Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur juga memiliki cabang kantor penjualan diberbagai daerah, khususnya di daerah Karawang. Perusahaan yang berada di Kota Karawang ini hanya untuk penjualannya saja, setiap karyawan yang ada di Distributor PT. Sangga Sara Mekar Luhur ini dituntut untuk memasarkan, mempromosikan, produknya agar

penjualannya selalu mencapai target. Dalam menjalankan tugasnya tentunya setiap karyawan harus memiliki sikap yang baik, cekatan serta teliti selain itu karyawan harus bisa berkomunikasi dan melayani para konsumennya dengan baik. Karyawan yang ada di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur tidak seluruhnya mempunyai hasil kinerja yang baik, ada beberapa persoalan yang terjadi di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur yang menyebabkan hasil pencapaian kerja yang kurang maksimal. Berikut adalah hasil observasi menggunakan kuesioner yang diisi secara langsung oleh para pekerja yang ada di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.

**Tabel 1.1**

**Hasil Observasi Pra Penelitian Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Selalu menaati peraturan jam masuk kerja setiap hari dengan tepat waktu	14	16
2	Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan atasan maupun rekan kerja	30	0
3	Selalu menghasilkan kerja sesuai target	12	18
4	Selalu memanfaatkan waktu dengan baik pada saat bekerja agar memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan	13	17

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas hasil pra penelitian mengenai kinerja karyawan terdapat hasil bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan dan ada saja yang masih datang terlambat atau tidak tepat waktu. Masih terdapat beberapa karyawan yang belum pernah menghasilkan pekerjaannya sesuai target atau lebih. Lalu masih ada karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak kepala administrasi Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur, bahwa masalah ketidak pencapaiannya target dalam penjualan disebabkan karna masih terdapat beberapa karyawan yang tidak taat pada peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, dan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bisa menghasilkan sesuai target, Hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi karna untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka perusahaan harus bisa menciptakan kinerja yang baik juga.

Meningkatnya kinerja karyawan bisa dilakukan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut adalah hasil dari observasi menggunakan media kuesioner yang diberikan dan di isi secara langsung oleh pihak karyawan Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.

**Tabel 1.2**

**Hasil Observasi Penelitian Motivasi Kerja**

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	30	0
2	Selalu mendapatkan penghargaan berupa bonus, insentif dan lainnya	12	18
3	Diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi yang diinginkan	14	16
4	Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur memberikan jaminan kerja sesuai kebutuhan	30	0

Sumber : Hasil Pra Penelitian 2021

Berdasarkan hasil dari table 1.2 di atas mengenai motivasi kerja, hampir seluruh pernyataan dikategorikan baik, tetapi masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan seperti diberi bonus atau insentif ketika karyawan mencapai targetnya. Hal ini bisa mengakibatkan berkurangnya motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dari hasil wawancara (*interview*) secara langsung oleh sebagian karyawan di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur, karyawan mengaku bahwa kurangnya motivasi atau dorongan oleh pihak atasan sehingga kurangnya semangat kerja yang dialami oleh beberapa karyawan, seperti halnya belum sepenuhnya mendapatkan *reward* atau bonus & insentif ketika karyawan menjual produk mencapai target, dan ketika karyawan merasa jenuh atau bosan dalam pekerjaannya sebelum adanya pandemi seperti saat ini perusahaan jarang mengadakan refreshing (*family gathering*) ke tempat wisata. Tujuannya agar karyawan tidak merasa stres dan membantu menyegarkan pikirannya saat sedang lelah melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, berikut adalah hasil dari observasi menggunakan media kuesioner

yang diberikan dan di isi secara langsung oleh pihak karyawan Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.

**Tabel 1.3**

**Daftar Kehadiran Karyawan Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur  
Periode Mei-Juli**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran		
			A	I	S
1	Mei	64	10	-	4
2	Juni	64	13	4	2
3	Juli	64	15	7	5

Sumber : Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwa pada bulan juli 2021 dengan jumlah absen tidak hadir masuk kerja paling banyak, di peroleh tingkat izin paling banyak pada bulan juli mencapai 7 karyawan, tingkat sakit yang paling banyak juga di bulan juli mencapai 5 karyawan, sedangkan tingkat absen tidak masuk kerja paling sedikit di bulan mei mencapai 10 karyawan, tangka izin yang paling sedikit di bulan mei dengan jumlah 0, dan tingkat sakit paling sedikit di bulan juni dengan jumlah 2 karyawan. Dapat dilihat dari data diatas bahwa distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur memiliki permasalahan denga tingkat presensi yang berlebihan.

**Tabel 1.4**

**Hasil Observasi Penelitian Disiplin Kerja**

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Merasa sudah melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	12	18
2	Selalu datang tepat waktu	10	20
3	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	11	19
4	Tidak pernah mangkir bekerja	13	17

Sumber : Hasil Pra Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai disiplin kerja masih terdapat karyawan  
**Universitas Buana Perjuangan Karawang**

yang tidak setuju menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif & efisien, masih terdapat karyawan yang datang telat, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu, dan terakhir masih terdapat beberapa karyawan yang mangkir. Menurut hasil wawancara (*interview*) dengan kepala cabang Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti data di atas dan tidak datang tepat waktu, sistem absensi yang digunakan pada perusahaan ini sudah memakai sistem online (*finger print*). Karyawan yang terlambat 1-2x akan diberikan surat peringatan oleh atasan, sedangkan karyawan yang sering terlambat secara sengaja dan berturut-turut lebih dari 5x akan diberikan sanksi hukuman yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Selain hal yang sudah disebutkan di atas masih terdapat beberapa karyawan yang masih sering berleha-leha mengobrol dengan rekan kerjanya diluar pembahasan pekerjaan yang sudah memasuki jam kerja, setelah ditegur oleh atasan karyawan baru bergegas untuk mengerjakan tugasnya yang sudah menjadi kewajibannya. Selain itu Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur juga pernah mengalami penundaan pengiriman akibat sikap karyawan yang masih bermalas-malasan dan menunda pekerjaannya di esok hari.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur masih terbilang belum cukup baik, disiplin kerja di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur juga masih kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Jika hal ini tidak diatasi secepat mungkin maka perusahaan tidak akan cepat untuk mencapai tujuan atau target yang maksimalnya. Dari hasil uraian berikut seharusnya bisa dijadikan suatu evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan oleh kepala bidang untuk mengetahui apa kelebihan dan kekurangan dari kinerja bawahannya. Dengan begitu kepala bidang dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihannya tersebut sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang tepat mengenai hasil evaluasi kinerja serta arahan yang telah dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Setelah mendapatkan informasi adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (I.M.D. Pramana, N.M.A Widiastini 2020), dalam hasil penelitiannya mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman” berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $X_2$ ). Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Syarah dan Mahendra, 2016) “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro” berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini”.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) ini yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain 2018 “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro” mengatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  table ( $12,329 > 1,984$ ) hal itu konsisten dengan nilai *probability significance*  $<$  0,05% dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Terakhir penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) ini yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana 2015 “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pattindo Malang” mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $5,925 >$   $t$  table 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $t$  hitung  $4,651 >$   $t$  table 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil  $F$  hitung sebesar  $56,605 >$   $F$  table 3,112 bahwa terdapat pengaruh signifikan anatara variabel

Motivas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas serta dari informasi dan data yang tersedia lalu adanya kesempatan yang memadai, maka penulis memilih Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang tidak menghasilkan kerja sesuai target.
2. Masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan *reward* seperti bonus, insentif.
3. Masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak atasan kepada karyawan.
4. Masih terdapat karyawan yang belum diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi kerja yang diinginkan.
5. Masih terdapat karyawan yang tidak taat aturan.
6. Masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu.
7. Masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
8. Masih terdapat karyawan yang mangkir bekerja.
9. Masih terdapat karyawan yang malas-malasan.
- 10.

## 1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak melenceng dari apa yang akan diteiti oleh penulis, maka Batasan masalah dala penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kajian penelitian ini tentang motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ).
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.
4. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur .
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Alat analisis menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dengan bantuan SPSS Version 26.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Distributor PT. Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Distributor PT. Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur?
4. Apakah terdapat korelasi motivasi kerja dengan disiplin kerja di Distributor PT. Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerjakaryawan di Distributor PT. Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerjakaryawan di Distributor PT. Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan di Distributor PT. Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja karyawan di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja karyawan di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kinerja karyawan di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.
4. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis hubungan motivasi dengan disiplin kerja di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.
5. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.
6. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.
7. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur serta diharapkan juga sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur

Sebagai sumber informasi masyarakat untuk mengetahui bagaimana motivasi pegawai kantor dan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Distributor PT. Sarana Sangga Mekar Luhur. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan bahan referensi dan sumbangan pengetahuan bagi pihak lain yang membutuhkan, dan bila ingin mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sumbangan konseptual dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lalu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen.

