

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Oleh karena itu keberhasilan suatu institusi tidak hanya tergantung dengan teknologi intitusi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki institusi. Sehingga suatu institusi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan institusi. Karena semua kegiatan institusi akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengelolaan unit dan sub unit dalam sebuah sistem yang terorganisir, karena menyangkut faktor manusiawi yang didalamnya terdapat kemampuan /skill, emosi, motivasi, mental yang berbeda hambatan dan kesulitan yang berkembang menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya produktivitas, rendahnya tingkat kedisiplinan dan lain-lain yang biasa menjadi penghambat perkembangan organisasi.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparaturnegara dalam melaksanakan tugasnya terutama dari segi kepegawaian. oleh karena itu aparaturnegara memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntunan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan moral.

Keberhasilan suatu organisasi/institusi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi/institusi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi/institusi dapat tercapai. Maka kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui

beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi/institusi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi/institusi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau institusi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Keberadaan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja menjadi lebih baik strategis dalam era otonomi daerah ini mengingat bahwa pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota memiliki kewenangan yang lebih besar dalam penyelenggaraan pemerintah di daerah. Kompleksitas permasalahan di dalam peningkatan disiplin pegawai dan masih relatif rendahnya kemauan dan kepatuhan aparat Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, dalam hal ini sangat ditentukan oleh peningkatan disiplin baik secara individu, tim maupun kelembagaan.

Agar tugas berjalan sesuai yang diharapkan tentunya tidak terlepas dari pembinaan baik terhadap aparat Dinas Satuan Polisi Pamong Praja. Pembinaan dimaksud adalah segala usaha dan kegiatan membimbing, mendorong, mengarahkan termasuk disiplin ketepatan waktu kerja untuk pelaksanaannya dengan baik, teratur menurut dengan ketentuan, petunjuk, norma, sistem dan metode-metode secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dengan hasil yang diharapkan secara maksimal.

Suasana tenang dan tertib menjadi modal dasar baik dalam menjalankan roda pemerintahan maupun roda perekonomian, roda pemerintahan dan roda perekonomian tidak akan berjalan dengan optimal apabila kondisi ketentraman ketertiban dan perlindungan masyarakat tidak terselenggara dengan baik oleh sebab itu, ketiga aspek pelayanan dasar tersebut menjadi aspek strategis bagi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja sehingga pemerintah berkewajiban mendukung penguatan kelembagaan dan penganggaran guna menunjang pelaksanaan cipta kondisi tibumranmas serta perlindungan masyarakat yang kondusif dan berjalan secara optimal.

Kabupaten Karawang sebagai daerah otonomi dalam melaksanakan kewenangannya telah menyusun kewenangan Kabupaten Karawang yang tertuang dalam peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008, tentang Kewenangan Pemerintah Kabupaten Karawang. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu instansi Pemerintah di Kabupaten Karawang adalah institusi yang menjalankan fungsi organisasi penyelenggaraan pemerintah dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan peraturan daerah yang didukung oleh anggaran sarana kerja. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya jumlah pegawai yang ada di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang tahun 2018 adalah sebanyak 134 orang (LAKIP POLPP 2018).

Pada tahun 2020 Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang menetapkan 8 (delapan) sasaran yang ingin diwujudkan/dicapai sesuai dengan program kerja/rencana kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang Tahun 2020, yaitu:

Tabel 1.1
Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Karawang Tahun 2020

Sasaran 1	Meningkatnya kualitas dan kauntitas pelayanan administrasi perkantoran
Sasaran 2	Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur
Sasaran 3	Meningkatnya disiplin aparatur dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas
Sasaran 4	Meningkatnya kapasitas dan profesionalisme kinerja aparatur dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas
Sasaran 5	Meningkatnya akuntabilitas dan akurasi capaian kinerja dan keuangan
Sasaran 6	Meningkatnya keamanan dan kenyamanan lingkungan
Sasaran 7	Meningkatnya ketentraman, ketertiban umum dan tindakan criminal
Sasaran 8	Meningkatnya kemitraan aparatur Satpol PP dan Linmas dalam pemeliharaan trantibum dan pengembangan wawasan kebangsaan

Sumber :LAKIP Satpol PP Kabupaten Karawang 2020

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang mempunyai 8 sasaran program yang dijabarkan pada tabel di atas, adapun hasil capaian program tersebut sebagai berikut dalam bentuk presentase(%)

Tabel 1.2
Laporan Hasil Akuntabilitas Kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Karawang Kabupaten Karawang Tahun 2020

NAMA PROGRAM	% TARGET	% REALISASI	% SISA
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	99,14	0,86
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	99,71	0,29
Program Peningkatan Displin Aparatur	100	97,37	0,63
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100	89,75	10,25
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	99,64	0,36
Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	100	99,59	0,41
Program Pemeliharaan Kantrantibmas dan Pencegahan Tindak Kriminal	100	99,77	0,23
Program Kemitraan Pengembangan Wawasan Kebangsaan	100	99,48	0,52

Sumber : LAKIP Satpol PP Kabupaten Karawang 2020

Dari kedelapan program tersebut capaian kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang rata-rata sudah baik akan tetapi ada satu program dimana pada program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur masih kurang baik perlu adanya penigkatan kinerja kembali.

Selain kinerja pemberian motivasi juga sangat penting dalam setiap institusi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Karna tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengenai hal motivasi, pegawai yang mengembangkan diri dan juga kreatif berjiwa pemimpin dalam mengerjakan pekerjaannya dapat memotivasi diri sendiri dan juga pegawai lainnya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, karena jika pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri maka akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuannya perlu perhatian khusus dari pemimpin karena peran para pelaku organisasi akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang berupaya memenuhi kebutuhan individualnya yang meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey pada 30 orang pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Alasan penulis melakukan kuisioner pra survey yaitu untuk mengetahui dimensi kinerja pegawai apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai. Penulis melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner secara acak sebagai sampel, dan hasilnya dapat dilihat di tabel 1.3 sebagai berikut

Tabel 1.3
Hasil Pra Kuisioner Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STT		TT		CT		T		ST		Jumlah Skor	Jumlah Responden	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Sayamerasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi	0	0	2	4	7	21	10	40	11	55	120	30	4
2	Atasansaya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	1	1	7	14	10	30	10	40	2	10	95	30	3,2

Tabel Lanjutan 1.3
Hasil Pra Kuisioner Variabel Motivasi

3	Apabila saya mengerjakan tugas yang di berikan oleh atasan dengan baik dan mencapai target yang di tetapkan oleh atasan maka saya akan ada peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan	12	12	8	16	5	15	3	12	2	10	65	30	2,2
4	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.	0	0	0	0	5	15	15	60	10	50	125	30	4,2
Skor Rata-Rata														2,7

Sumber :Diolah penulis 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.3 diatas, Motivasi pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang memiliki skor rata-rata 2,7. Dilihat dari hasil tabel tersebut terdapat pernyataan yang masih dibawah rata-rata adalah mengenai “Apabila saya mengerjakan tugas yang di berikan oleh atasan dengan baik dan mencapai target yang di tetapkan oleh atasan maka saya akan ada peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan” denga rata-rata 2,2. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner mengenai motivasi Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Terdapat fenomena yang menunjukan bahwa motivasi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sebagian besar Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang mempunyai masalah dengan motivasi. Bahkan sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaanya (*need for achievement*).

Beberapa peneliti terdahulu telah menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, antara lain (Jafar, 2018) Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Memiliki tingkat signifikan tertinggi. berbeda dengan penelitian terdahulu dari (Asep Hardiansyah, Soehardi, 2019) yang

menunjukkan bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP di Bagian RCMPO dengan nilai *T Statistics* 0,282 lebih kecil dari *t* table 1.

Terciptanya kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan sebagai fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Jika pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh institusi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana institusi lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas institusi. Oleh karena itu, setiap institusi mempunyai harapan agar pegawai institusi dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Demikian pula yang terjadi dengan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang berdasarkan hasil pengamatan peneliti (wawancara langsung kepada bapak Drs. Asep Wahyu Suherman, MM selaku Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong Praja) di Kabupaten Karawang masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang bertanggung jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut. Sehingga dalam hal ini tingkat disiplin kerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sangat penting.

Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang, dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey yang disebarkan kepada 30 orang Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang yang dilakukan oleh penulis pada tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4
Hasil Pra Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STT		TT		CT		T		ST		Jumlah Skor	Jumlah Responden	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Saya selalu hadir dalam bekerja	0	0	0	0	8	24	12	48	10	50	122	30	4,07
2	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	0	0	0	0	12	36	10	40	8	40	116	30	3,9
3	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	8	8	10	20	5	15	5	20	2	10	73	30	2,4
4	Saya selalu menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja	0	0	8	16	12	36	5	20	5	25	97	30	3,2
Skor Rata-rata														2,72

Sumber : Diolah penulis 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.4 diatas, Disiplin Kerja yang dimiliki pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang memiliki skor rata-rata 2,72. Dilihat dari hasil tabel tersebut terdapat pernyataan yang masih dibawah rata-rata adalah mengenai “Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja” dengan rata-rata 2,4, Sehingga dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner mengenai Disiplin Kerja ini para pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang masih adanya pegawai yang kurang disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, Terdapat fenomena yang terjadi di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang hal ini bisa dilihat dari beberapa pegawai nya yang masih ada yang datang terlambat pada saat masuk kerja seharusnya datang jam 08:00 akan tetapi pegawai datang melebihi jam yang sudah di tentukan dan Selain itu, Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti mengabaikan surat perintah tugas, meninggalkan tempat piket, tidak mengikuti apel yang pada dasarnya apel tersebut merupakan tugas wajib yang harus diikuti dan dalam hal

berpakaian masih kurang rapih seperti melepas seragamnya saat berada di lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, 2020) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ASN di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan pula kinerja ASN. Sebaliknya, disiplin yang rendah maka kinerja ASN akan rendah juga. berbeda dengan penelitian terdahulu dari (Asep Hardiansyah, Soehardi, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil olah data responden dengan PLS-SEM menunjukkan nilai *t Statistic* adalah 0,981 lebih kecil dari 1,96, evaluasi terkait kedisiplinan yang dilakukan oleh manajemen belum sepenuhnya dilakukan kedalam semua hal atau lini yang terkait dengan tata tertib di lingkungan kerja.

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan, maka Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang pun paling tidak harus memiliki pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik. Selain itu untuk mendukung perkembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik. Dilihat dari kenyataan tersebut, maka memiliki sumber daya manusia yang berkompeten pastinya mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam hal mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan dan rangkaian fenomena berbagai permasalahan dan berbagai teori di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KARAWANG”

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat permasalahan-permasalahan di atas, maka teridentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.
2. Adanya pegawai yang tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.
3. Sulitnya pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan penghargaan.
4. Masih adanya pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang yang kurang disiplin dalam hal berpakaian.
5. Masih adanya pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang yang mengabaikan tugas yang menjadi kewajibannya.
6. Masih adanya pegawai yang terlambat dalam menangani masalah di lapangan.
7. Kurangnya ketegasan pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dalam menerapkan kedisiplinan bekerja baik itu mencakup disiplin waktu maupun disiplin sikap.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya maka perlu adanya pembatasan masalah sehingga dapat tercapai tujuan dari penelitian tersebut. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dibatasi oleh penelitian dalam lingkup konsentrasi di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Penelitian ini mengkhususkan / mengkaji judul yang membahas tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan analisis deskriptif kuantitatif.
4. Alat analisis menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur) dengan bantuan Software SPSS 25

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis menentukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat korelasi antara motivasi dan disiplin kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
5. Apakah Terdapat Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
6. Apakah Terdapat Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
7. Apakah Terdapat Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitiannya adalah untuk:

1. Untuk Mengetahui,menganalisis dan Menjelaskan Motivasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
2. Untuk Mengetahui,menganalisis dan Menjelaskan Disiplin Kerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
3. Untuk Mengetahui,menganalisis dan menjelaskan Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
4. Untuk Mengetahui,menganalisis dan menjelaskan korelasi antara motivasi dan disiplin kerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
5. Untuk Mengetahui,menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

6. Untuk Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
7. Untuk Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan informasi dalam memperkaya wawasan dan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja
2. Sebagai bahan untuk memberikan informasi pembanding dalam penggunaan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu wawasan dan pemahaman bagi penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
2. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi dan menciptakan motivasi dan disiplin kerja yang baik.

