

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM adalah ilmu yang cukup unik dan menarik, karena mengelola orang tentu membutuhkan gaya yang berbeda dibandingkan dengan mengelola sumber daya lainnya. Globalisasi telah mendorong suatu perubahan seperti selera pasar yang lebih luas dan berubah, perubahan teknologi, dan lingkungan organisasi yang semuanya mendorong terjadinya kompetitif dengan tingkat persaingan yang ketat. Dalam era yang penuh ketidakpastian memaksa organisasi untuk terus berubah dan berbenah, disinilah pentingnya human capital unggul untuk memenangkan persaingan. MSDM menjelaskan tentang bagaimana organisasi mengelola SDM potensialnya untuk mendapatkan karyawan terbaik dengan merencanakan SDM dan melakukan perekrutan dan seleksi, mengelola dan mengembangkannya, memberikan kompensasi yang adil untuk mempertahankan karyawan terbaiknya tetap bertahan di organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang merupakan dinas yang menempati unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Lingkungan Hidup pembangunan bidang lingkungan hidup saat ini menjadi sorotan utama dalam setiap pengambilan keputusan dan kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Ditambah lagi dengan Kebijakan yang diambil perlu mempertimbangkan daya dukung lingkungan sesuai fungsi lingkungannya, dalam rangka mewujudkan tata praja di bidang lingkungan yang baik (*good environmental government*). Demikian juga SDM yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang yang memiliki tugas untuk melayani masyarakat tentang lingkungan. Kinerja pegawai SDM bagi Dinas Lingkungan Hidup kurang baik bagi organisasi hal ini di sebabkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang selalu tidak produktif dalam mengerjakan pekerjaanya. Mustaqim, A. (2018)

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas diantaranya adalah pegawai yang bekerja sesuai dengan standar dan bekerja secara tepat waktu. Pentingnya kemampuan

pegawai dalam bekerja secara tepat waktu agar tujuan Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Karawang mencapai target yang telah ditentukan.

Daftar Tabel 1. 1
Perbandingan data kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang Tahun 2019-2022

Jabatan	Unit Kerja	Tahun			Keterangan	Target
		2019	2020	2021		
Kepala Dinas	DLH.Kab. Karawang	89,44	88,35	87,53	Menurun	Tidak Sesuai Target
Sekretaris Dinas	DLH.Kab. Karawang	86,23	85,45	84,00	Menurun	Tidak Sesuai Target
Kepala bidang penataan peraturan lingkungan	DLH.Kab. Karawang	83,67	83,00	82,98	Menurun	Tidak Sesuai Target
Kepala bidang kebersihan pengelolaan sampah dan limbah	DLH.Kab. Karawang	88,74	87,89	86,40	Menurun	Tidak Sesuai Target
Kepala UPTD Lab LH	DLH.Kab. Karawang	81,49	80,23	79,18	Menurun	Tidak Sesuai Target
Kepala sub. Bagian umum dan kepegawaian	DLH.Kab. Karawang	90,66	85,78	84,00	Menurun	Tidak Sesuai Target
Kepala seksi pengkajian dampak lingkungan	DLH.Kab. Karawang	86,00	87,00	92,00	Meningkat	Sesuai Target

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang, 2019-2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dari rekapitulasi perbandingan penilaian prestasi kinerja selama 3 tahun dari tahun 2019, 2020, 2021 menunjukkan bahwa kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang mengalami penurunan dan tidak sesuai target dari atasan. Kinerja dan kesesuaian target

hanya dalam bidang kepala seksi pengkajian dampak lingkungan, yang mengalami peningkatan. Dalam hal ini menjadi persoalan bagi Dinas Lingkungan Hidup yang harus tetap di tingkatkan. Teruntuk yang berkaitan langsung mengenai tanggung jawab pegawai dinas yang menangani dalam permasalahan dampak lingkungan agar dapat sesuai target yang ditentukan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan disiplin.

Jadi untuk menunjang data empiris kinerja pegawai peneliti juga melakukan pra penelitian kepada 30 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang.

Hasibuan (2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu..

Hasil Penelitian Terdahulu “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung” Penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, dilakukan karena beberapa masalah diantaranya rendahnya motivasi pegawai dan kurangnya kesadaran disiplin pegawai yang berpengaruh terhadap kurang maksimalnya kinerja pegawai di dalam institusi. bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan besarnya pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung secara optimal 71,8% Yustina Triseptiani 2022

Untuk menunjang data empiris tentang motivasi pegawai, peneliti juga melakukan pra penelitian kepada 30 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang.

Daftar Tabel 1. 2
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Tinggi	Rendah	Total
----	------------	--------	--------	-------

1	Penghargaan diberikan berupa non uang	26	4	30
2	Gaji berdasarkan nominal yang diberikan untuk memotivasi kerja	28	2	30
3	Tingkat Kesempatan promosi jabatan	27	3	30
4	Tingkat jaminan keamanan selama bekerja	20	9	30
5	Tingkat kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan saya	5	25	30

Sumber : Pra Penelitian, Diolah Penulis 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat rekap kuisisioner tentang motivasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa ada 25 orang belum di berikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan itu artinya masih rendah untuk menunjukkan bahwa orang tersebut layak mengembangkan potensinya dari hasil penyebaran kuisisioner terhadap 30 responden

Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Faisal Marzuki et al (2018)

Hasil Penelitian Terdahulu “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian layanan pengadaan barang dan jasa sekretariat daerah Kabupaten Lampung Tengah” bahwa hasil Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan artinya motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tri Wahyudi Alabina (2019)

Menurut Darmawan (2019), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan

demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Hasil Penelitian Terdahulu ” Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat) Chrisvan Caissar, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, Kadir (2022) Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya dan lebih memantau peningkatan kinerja setiap pegawai sehingga jika motivasi dan disiplin karyawan baik maka akan terciptanya kinerja yang baik pula.

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah atasan harus bisa mengatur semua pegawai agar pegawai mampu disiplin dalam pekerjaannya. Dalam hal ini, disiplin kerja mempunyai fungsi penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi kinerja pegawai yang dicapai.

Hasil menunjang data empiris kinerja pegawai peneliti juga menampilkan data absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang.

Tabel 1.3
Absensi Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang 2019

Bulan	Sakit	Ijin	Alpa
Januari	5	5	10
Februari	6	2	4
Maret	3	3	5
April	4	4	2
Mei	6	6	4
Juni	7	2	8
Juli	9	8	7
Agustus	7	9	2
September	9	1	4
Oktober	12	6	5
November	11	9	8
Desember	7	10	7
Total	86	65	66

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dan Tabel lanjutan Menunjukkan bahwa total pegawai yang mengalami sakit 86 ijin 65 Alpa 66 menunjukkan bahwa daftar absensi pada tahun 2019 kurang

baik. Hasil Penelitian Terdahulu “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemasaran Pada Ud. Nyoman, I.M.D Pramana, N.M.A. Widiastini (2020) bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. (4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Terdahulu “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian Persero Cabang Nganjuk” Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 1. 5
Data Absensi Pegawai Dinas lingkungan Hidup Kab. Karawang 2020

Bulan	Sakit	Ijin	Alpa
Januari	9	6	9
Februari	10	2	4
Maret	15	3	5
April	9	4	2
Mei	2	3	3
Juni	3	2	8
Juli	4	8	9
Agustus	6	9	3
September	3	10	6
Oktober	9	3	8
November	14	9	5
Desember	6	3	7
Total	90	62	69

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang 2020

Berdasarkan tabel 1.5 Menunjukkan bahwa total pegawai yang mengalami sakit 90 Ijin 62 Alpa 69 menunjukkan dari Tahun 2020. Hasil penelitian terdahulu ”Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam” Rika Novita Sari, Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution (2022) Hasil

penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kecerdasan emosional pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja. memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosi pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif.

Hasil Penelitian Terdahulu “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pinus Abadi Singaraja” K. K. S. B. Bagaskara, K.K, Heryanda (2021) Hasil penelitian ini memperlihatkan (1) motivasi kerja serta disiplin kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, (2) motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, (3) disiplin kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, serta (4) motivasi kerja memberi pengaruh positif pada disiplin kerja pegawai.

Tabel 1. 6
Data Absensi Pegawai Dinas lingkungan Hidup Kab. Karawang 2021

Bulan	Sakit	Ijin	Alpa
Januari	8	7	5
Februari	3	2	16
Maret	10	3	3
April	4	6	14
Mei	5	3	6
Juni	2	2	7
Juli	4	5	8
Agustus	7	9	2
September	6	10	8
Oktober	2	9	9
November	2	9	7
Desember	5	3	12
Total	58	68	96

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang 2021

Berdasarkan tabel 1.6 Menunjukkan bahwa total pegawai yang mengalami sakit 58 Ijin 68 Alpa 96 menunjukkan dari Tahun 2021. Hasil penelitian terdahulu “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Cibaliung Sumberdaya di Kabupaten Pandeglang” yang di lakukan oleh Risna Dewi dan Arif Fadil (2022) bahwa hasil penelitian diketahui bahwa

kondisi faktual motivasi, disiplin dan kinerja karyawan di PT Cibaliung Sumberdaya menunjukkan hasil yang kurang baik. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai korelasi sebesar 65,1% yang berarti terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel tersebut. Motivasi kerja dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi secara masing-masing sebesar 31,6% dan 24,5% terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian.

Hasil Penelitian terdahulu “Pengaruh motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pada Kecamatan Tambun Selatan” yang dilakukan oleh Gerry Adam Mustofa (2022) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Tambun Selatan sebesar 27,5%. Sedangkan efek parsial Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Tambun Kabupaten Selatan sebesar 25,4%. Pengaruh simultan dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 86,7%. Pengaruh orang lain variabel di luar model adalah 13,3%. Penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja serta kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang, Penulis tertarik untuk mendapatkan data informasi, yang selanjutnya data tersebut akan diolah di analisis serta di buat laporan yang berupa skripsi, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian Latar Belakang di atas maka penelitian yang penulis ajukan di identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kinerja atau sasaran kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang mengalami ketidak stabilan, yang mengakibatkan kinerja pegawai dinas yang belum maksimal pada tahun 2019
2. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang belum mampu menilai tingkat kepatuhan dalam menjalankan tugas
3. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang belum mampu di berikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya.

4. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang untuk menjaga keselamatan di tempat kerja rendah
5. Pemimpin belum mampu memberikan arahan kepada bawahan dengan baik
6. Pegawai masih ada yang belum memiliki hubungan baik dengan rekan kerja
7. Pemimpin belum mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan
8. Pemimpin belum mampu memberikan arahan kepada bawahan dengan baik

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi maka penelitian memfokuskan dan membatasi masalah penelitian ini pada beberapa poin sebagai berikut:

1. Bidang ilmu dalam penelitian ini yaitu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini akan difokuskan untuk membahas mengenai pengaruh yang terjadi akibat motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
3. Penelitian ini akan difokuskan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
4. Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten. Karawang
5. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif
6. Dalam data penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan penyebaran kuisioner dan data sekunder sebagai data pelengkap penelitian.
7. Penelitian ini menggunakan program analisis SPSS dan Analisis Path

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
2. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
4. Bagaimana korelasi antara motivasi kerja dengan Disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
5. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang

6. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
7. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis dengan Menjelaskan korelasi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di harapkan berguna dan bermanfaat bagi penulis, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan objek penelitian ini. Manfaat penelitian ini di bagi menjadi 2 meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6. 1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan informasi serta teori-teori mengenai disiplin kerja dan loyalitas serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kegunaan teoritis penelitian ini yaitu :

1. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan tambahan informasi khususnya mengenai bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Menjadi pilihan untuk dijadikan tolok ukur maupun sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian sejenis.
3. Menambah wawasan teori yang telah ada yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan memberikan pengetahuan tentang bagaimana penggambaran motivasi kerja dan disiplin kerja serta kaitanya terhadap kinerja pegawai.

1. Peneliti yaitu sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dan secara emosional dengan cara berpikir disiplin saat di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Universitas Buana Perjuangan Karawang, yaitu sebagai bahan evaluasi bagi mahasiswa dan kinerja lembaga pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing secara global sesuai dengan disiplin ilmu.
3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, yaitu sebagai alat dalam mengukur kemampuan mahasiswa dalam menganalisis dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama proses perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.
4. Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Universitas Buana Perjuangan Karawang, dalam hal melakukan pengelolaan SDM dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan menerapkan pengelolaan SDM yang baik.
5. Selain itu juga dapat digunakan sebagai referensi dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya dengan judul yang berbeda.