

BAB I

PENDAHULUAN

1,1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi.

Sumber daya manusia merupakan sector sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. **(Busro, 2018)**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Manajemen sumber daya manusia lebih menitik beratkan pada pembahasan tentang pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Peraturan tersebut mencakup masalah perencanaan (perencanaan sumber daya manusia), pengorganisasian, penggerakan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian, ketenagakerjaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelas bahwa manajemen sumber daya

manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat terwujud. **(Hutasoit, 2022)**

Dalam setiap pekerjaan yang di perhatikan dalam Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut **(Adha et al., 2019)** Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

Selanjut nya Menurut **(Maryani et al., 2021)** *Employee Performance* merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja seorang individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menentukan baik tidaknya kerja individu tersebut atau sebaliknya. *Employee Performance* merupakan tujuan akhir dan merupakan suatu cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas dan output karyawan dihasilkan secara konkrit

dengan tujuan organisasi, oleh karena itu perlu dilakukan pengukuran kinerja yang dilakukan oleh pekerja.

Sedangkan Menurut (Octaria Vadilla Supratman¹, Mohammad Entang², 2019) *Employee Performance* adalah sejumlah perilaku dan kontribusi anggota organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi. *Employee Performance* tercermin dari hasil kerja yang ditunjukkan karyawan. Indikator kinerja meliputi: (a) Kinerja tugas merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas sesuai tugas, (b) Perilaku kewarganegaraan adalah tindakan yang dilakukan sebagai anggota organisasi, (c) Perilaku kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan yang dengan sengaja menyimpang dari aturan organisasi.

Salah satu faktor kinerja adalah motivasi kerja, Menurut (Adha et al., 2019) Motivasi kerja merupakan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang

menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Selanjutnya Menurut **(Andriani et al., 2018)** *Work Motivation* dalam konteks organisasi sebagai keterampilan dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar berhasil bekerja, sehingga tercapai keinginan karyawan serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengertian ini, tampak bahwa peran pemimpin adalah memberi bawahan dorongan untuk bekerja dengan sukses dan menerapkan secara efektif.

Sedangkan Menurut **(Widarko & Anwarodin, 2022)** *Work Motivation* berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan. *Motivation* berkaitan erat dengan kepuasan pekerja atau karyawan dan prestasi kerja). *Motivation* adalah keterampilan mengarahkan karyawan agar mau bekerja dengan sukses untuk mencapai keinginan karyawan dan tujuan organisasi. Terkadang motivasi bersifat naluriah (dipengaruhi oleh naluri), dan terkadang muncul dari keputusan yang rasional. mengemukakan eksplanasi sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk berperilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan berusaha menimbulkan kondisi tertentu dalam dirinya

sehingga perilakunya terarah pada tujuan yang diinginkan. *Motivation* merupakan daya dorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan diri. *Motivation* terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya melayani karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, dorongan yang diatur oleh rencana dan jarang muncul dalam ruang hampa. Kata-kata kebutuhan, keinginan, keinginan, dan tujuan semuanya seperti motif dari mana ungkapan “*Motivation*” berasal.

Faktor selanjutnya adalah gaya kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya harus mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, agar bawahan atau anak buahnya dapat dipengaruhi. Dengan Gaya Kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin memotivasi bawahannya. Pemimpin memberikan motivasi kepada para bawahannya agar mereka ikut memiliki perusahaan dan meningkatkan loyalitas pekerja. Selain mengatur perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk melayani bawahan, dan bawahan dituntut untuk aktif dalam berpartisipasi untuk pengambilan keputusan dengan menyampaikan informasi, saran dan pertimbangan. Adapun indikator-indikator Gaya Kepemimpinan seseorang sebagai berikut: a) Kemampuan Memotivasi; b) Kemampuan Komunikasi; c) Kemampuan Mengambil Keputusan; d) Kemampuan Mengendalikan Emosi; dan e) Tanggung Jawab. (Sudiantini & Saputra, 2022)

Selanjutnya Menurut **(F. Saputra & Mahaputra, 2022b)** *Leadership Style* adalah perilaku normal yang diterapkan oleh seseorang ketika orang tersebut ingin mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau bawahannya harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, agar bawahan atau anak buahnya dapat terpengaruh. *Leadership Style* juga dapat menjadi penentu keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.

Sedangkan Menurut **(Jamali et al., 2022)** *Leadership Style* adalah salah satu faktor yang paling penting untuk setiap organisasi dan kinerja karyawannya. Kebutuhan para pemimpin untuk membuat keputusan dengan lebih bertanggung jawab adalah tantangan yang terkenal dalam konteks sosial saat ini. Sebagai hasil dari setiap pembangunan tentunya *Leadership* memiliki peran yang besar, dimana semua kepemimpinan diakui gaya memiliki hasil yang tidak terduga dalam berbagai pengaturan. Memahami dampak *Leadership* terhadap kinerja sangat penting karena beberapa peneliti menyadari bahwa kekuatan utama yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja adalah *Leadership*. Untuk memastikan keberhasilan organisasi, perlu untuk menyetujui *Leadership* yang sesuai gaya.

Faktor yang berpengaruh melatih agar senantiasa menunjukkan kinerja adalah Disiplin Kerja, Menurut **(Arif et al., 2020)** Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Tujuan Khusus Disiplin Kerja, antara lain : Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peratutran, Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Selanjutnya Menurut (*International Journal of Law, Politics & Humanities Research Published by Cambridge Research and Publications, 2022*) *Work Discipline* adalah sikap menghargai, patuh dan mentaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya dan jangan menyimpang untuk menerima sanksi. Secara umum, *Work Discipline* diartikan sebagai tindakan yang dilakukan dan melaksanakan tugasnya dengan segera, dan memiliki rasa tanggung jawab.

Sedangka Menurut (**F. Saputra & Mahaputra, 2022a**) *Work Discipline* adalah kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, tekun dan melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. *Work Discipline* merupakan alat yang digunakan oleh manajer perusahaan dalam berkomunikasi dengan karyawan untuk bersedia mengubah perilaku dan sebagai cara untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku.

Menurut Kepmenkes RI no.128/SK/II/2004 Puskesmas adalah UPTD kesehatan kab/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Menurut Depkes RI 1991 Puskesmas adalah organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat dan memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Salah satu masalah yang dihadapi oleh Puskesmas Singkarak yang telah mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Dan untuk melayani masyarakat tentu tidak lepas dari sumber daya manusianya itu sendiri. Dan hasil riset yang telah saya lakukan Gaya Kepemimpinannya masih terlalu cenderung menjaga jarak dengan bawahannya, dan pemimpinnya cuek kepada bawahannya, kurangnya dorongan dalam pencapaian target optimal dari pemimpin, komunikasi antara pemimpin dan karyawan kurang terjalin sehingga itulah membuat motivasi kerja bawahannya menjadi turun. Gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi karyawan sehingga kurangnya motivasi kerja. Penyebab kinerja karyawan Puskesmas Singkarak yang belum optimal adalah dikarenakan kurangnya motivasi kerja yang efektif dan gaya kepemimpinan belum baik, kurangnya disiplin kerja karyawan seperti istirahat diluar jam istirahatnya dan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Menurut pengamatan penulis, terjadi permasalahan pada pelaksanaan kinerja di Puskesmas Singkarak.

Selanjutnya dinyatakan bahwa kinerja karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan pada sikap dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan. Jika pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, datang ke Puskesmas Singkarak sebelum waktu yang ditentukan maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik dan tentu akan menimbulkan disiplin dalam bekerja. Demikian juga sebaliknya, jika suatu pekerjaan diselesaikan tidak tepat waktu dengan hasil seadanya dan datang ke Puskesmas Singkarak tidak tepat waktu atau sering terlambat maka dapat dikatakan karyawan tersebut kurang baik dalam kinerja bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, gaya kepemimpinan yang baik ternyata karyawan Puskesmas Singkarak daerah ini masih banyak yang merasa kurang disiplin dan menjadi kinerja tidak baik terhadap pekerjaan tersebut, tingginya jumlah karyawan yang tidak disiplin dan kurangnya karyawan yang bertanggung jawab, ini bisa kita lihat dari data absensi dari bulan Januari sampai Desember tahun 2021.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Puskesmas Singkarak
Bulan Januari s/d Desember 2021

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan Bulan Januari s/d Desember 2021				Total
			Sakit	Izin	Cuti	Tidak Ada Keterangan	
1	Januari	89	15	37	88	0	140
2	Februari	89	16	27	72	0	115
3	Maret	93	23	33	26	0	82
4	April	93	11	19	0	0	30
5	Mei	93	12	13	34	0	59
6	Juni	93	6	3	0	0	9
7	Juli	93	24	4	0	0	28
8	Agustus	93	2	7	0	0	9
9	September	93	5	8	0	0	13
10	Oktober	85	29	23	0	11	63
11	November	85	15	33	4	2	54
12	Desember	85	0	0	58	0	58
Jumlah							660

Sumber : Puskesmas Singkarak

Berdasarkan table 1.1 data absensi karyawan pada dua belas bulan terakhir yaitu pada bulan Januari 2021 sampai bulan Desember 2021. Dengan adanya permasalahan yang masih dikeluhkan karyawan mengakibatkan disiplin kerja karyawan pada Puskesmas Singkarak menjadi rendah sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian apabila setiap karyawan merasa disiplin dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada Puskesmas Singkarak maka karyawan akan memiliki kinerja karyawan yang baik maka akan memberikan dampak yang baik bagi Puskesmas Singkarak.

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Karyawan Puskesmas Singkarak

	Jenis Kegiatan	Satuan	Target Sasaran	Pencapaian	Tidak Tercapai
A	Perawatan Kesehatan Masyarakat				
	1. Kegiatan Asuhan Keperawatan pada Keluarga	Keluarga	435	327	108
	2. Kegiatan Asuhan Keperawatan pada Kelompok Masyarakat	Keluarga	435	327	108
B	Penyuluhan Napza	Sekolah	13	10	3
C	Pengobatan				
	1. Kunjungan Rawat Jalan Umum	Orang	32.321	17.876	14.445
	2. Kunjungan Rawat Jalan Gigi	Orang	674	593	81
D	Penyuluhan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat				
	1. Rumah Tangga	Rumah	6.547	6.189	358
	2. Institusi Pendidikan	Sekolah	25	21	4
	3. Institusi Sarana Kesehatan	Sarkes	17	16	1
E	Bayi Mendapatkan ASI Eksklusif	Bayi	310	298	12
F	Bina Kesehatan Tradisional				
	1. Pembinaan TOGA dan Pemanfaatannya Pada Sasaran Masyarakat	Nagari	8	6	2

Sumber : Puskesmas Singkarak

Berdasarkan tabel 1.2 diatas kinerja pada Puskesmas Singkarak didapat dari kinerja karyawan yang ada pada lembaga tersebut. Pada kegiatan A. yaitu kegiatan asuhan keperawatan pada keluarga dan kelompok masyarakat target

sasaran yang tidak tercapainya sama-sama 108. Kemudian pada kegiatan B. yaitu penyuluhan napza target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 3. Berikutnya Pada Kegiatan C. yaitu kunjungan rawat jalan target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 14.445 dan kunjungan rawat jalan gigi target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 81. Selanjutnya pada D. yaitu penyuluhan perilaku hidup bersih dan sehat pada rumah tangga target sasaran yang tidak tercapai sebanyak 358, intitusi pendidikan target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 4, intitusi sarana kesehatan target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 1. Selanjunya pada kegiatan E. yaitu bayi mendapatkan asi eksklusif target sasaran yang tidak tecapai sebanyak 12. dan pada kegiatan F. yaitu pembinaan TOGA dan pemanfaatannya pada sasaran masyarakat target sasaran yang tidak tercapainya sebanyak 2. Jadi dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja pada Puskesmas Singkarak tahun 2021 hampir semua pencapaian tidak memenuhi target pencapaiannya.

Oleh karena itu terkait dengan latar belakang masalah diatas fenomena yang penulis temukan terkait dengan rendahnya kinerja karyawan Puskesmas Singkarak adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang mana motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kinerja karyawan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada. Puskesmas Singkarak Merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai kinerja

karyawan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Singkarak Kecamatan X Koto Singkarak”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Singkarak sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan yang masih kurang, seperti dalam kedatangan berkerja.
2. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah.
3. Tidak meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan.
4. Kinerja karyawan masih rendah untuk meningkatkan instansi
5. Gaya kepemimpinan di instansi yang kurang baik.
6. Pengalaman kerja yang kurang kondusif, karena lokasi kerja jauh dari tempat tinggal karyawan.
7. Masih ada karyawan baru yang minim pengalaman dalam bekerja.
8. Dorongan dalam pencapaian target optimal dari pemimpin yang masih kurang.
9. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawannya.
10. Pemberian tugas yang terlalu berat dan kurang relevan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkapkan diatas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja sebagai X1, Gaya Kepemimpinan sebagai X2 dan Disiplin Kerja sebagai Z, sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Puskesmas Singkarak ?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Puskesmas Singkarak ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Singkarak ?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Singkarak ?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Singkarak ?

6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Singkarak ?
7. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Singkarak ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Puskesmas Singkarak
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Puskesmas Singkarak
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Singkarak
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Singkarak
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Singkarak

6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Singkarak
7. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian. Dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan atau instansi

Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak instansi akan pentingnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.