

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang Masalah

Pemilihan judul bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kualitas SDM terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Kabupaten Pesisir Selatan.

Prestasi kerja (Y), menurut sudut pandang salah seorang pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Kabupaten Pesisir Selatan, prestasi kerja pegawai terutama untuk seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari promosi untuk naik jabatan yang bisa didapatkan oleh pegawai tersebut. Jabatan dalam Pegawai Negeri Sipil terbagi dua yaitu Jabatan Struktural dan Fungsional. Jabatan Struktural memiliki kenaikan pangkat secara berkala tanpa memperhitungkan prestasi kerja yaitu dalam empat tahun sekali, tetapi jika mendapatkan promosi sebelum empat tahun maka kenaikan pangkat tetap terjadi, Sedangkan Jabatan Fungsional memiliki kenaikan pangkat berdasarkan seberapa cepat dalam menyelesaikan tugas. Untuk di kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan sendiri prestasi kerja pegawai sudah baik karena adanya beberapa pegawai yang mendapatkan promosi, selain itu dapat dilihat dari hasil kinerja para pegawai yang sudah memuaskan dan sesuai dengan yang diinginkan, prestasi kerja yang sudah baik ini diharapkan dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi untuk tahun-tahun berikutnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja, maka seluruh pegawai negeri sipil memerlukan peningkatan prestasi kerja dalam aktivitas organisasi. Walaupun program pengembangan kemampuan pegawai sering dilakukan, namun masih dijumpai permasalahan-permasalahan yang menyangkut tidak kompetennya seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan

prestasi kerja yang masih buruk. Hal tersebut menunjukkan bahwa program peningkatan kemampuan pegawai yang dilakukan selama ini belum berhasil dengan baik, untuk itu diperlukan suatu program evaluasi yang berguna untuk mengkaji permasalahan yang menyangkut prestasi seorang pegawai.(Dra.Ernawati, 2016). Pemerintah dalam rangka meningkatkan prestasi dan kinerja PNS, mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang pelaksanaannya dimulai tanggal 1 Januari 2014. PP ini merupakan penyempurna dari PP Nomor 10 Tahun 1979. Diharapkan PP baru ini akan berdampak pada pelayanan publik di setiap birokrasi pemerintahan sekaligus mempermudah mengukur kinerja PNS.(Santosa et al., 2019).

Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Dessler, 2000). Bernadin dan Russel (1993) memberikan definisi prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2010), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas.(Sukeksi, 2019) kerja Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan,dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012) Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan,dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Wahyutomo, Habsji, & Mukzam, 2014)(Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020).

Disiplin kerja (X1), Menurut sudut pandang salah seorang pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Kabupaten Pesisir Selatan disiplin kerja dalam kantor ini sudah baik, walaupun masih ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor. Hal-hal yang sering tidak dipatuhi oleh seorang pegawai seperti datang terlambat, tidak apel pagi dan terlambat kembali dari jam istirahat. Sementara untuk penyelesaian tugas dikantor biasanya pegawai melakukan dengan tepat waktu karena sudah ditetapkannya deadline dan tugas tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Tingkat kedisiplinan pegawai kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan menurut salah seorang pegawai ini mencapai 90%.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan / instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2000 : 194).

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja PNS, pemerintah memberikan tunjangan kinerja sesuai Peraturan Menteri Pertanian No. 45 Tahun 2014. PNS digolongkan sesuai job grade nya dari kelas jabatan 1 sampai 17 sesuai beban kerja dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Semakin tinggi kelas jabatannya, maka perannya terhadap keberhasilan organisasi semakin penting, sehingga diharapkan prestasi kerjanya semakin tinggi pula. (Utami et al., 2016) Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa 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. (Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020).

Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, memuat pokok-pokok: kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil. Pertama, setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 negara dan pemerintah, kedua mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain, ketiga menjunjung tinggi kehormatan dan martabat negara, Pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil, keempat mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil, sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, kelima menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya, keenam memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun (Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, 2019).

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut: pertama besar kecilnya pemberian kompensasi, kedua ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ketiga ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keempat keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, kelima ada tidaknya pengawasan pimpinan, keenam ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan yang terakhir diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Tanjung, 2015).

Kualitas SDM (X2), menurut sudut pandang salah seorang pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Kabupaten Pesisir Selatan kualitas Sumber Daya Manusia nya sudah baik, karena umumnya latar belakang pendidikan di kantor tersebut adalah Sarjana

Pertanian dan Teknologi Pertanian, yang mana sesuai dengan visi dari dinas tersebut yaitu dapat terwujudnya masyarakat tani yang tangguh, berdaya saing dan sejahtera. Selain berlatar belakang pertanian beberapa pegawai lainnya berasal dari berbagai jurusan seperti ekonomi, administrasi, hukum, Ahli Madya, dan Sekolah Menengah Atas. Para pegawai dikantor ini mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai bidangnya masing-masing. Peningkatan kualitas SDM dikantor ini dilakukan dengan cara mengikuti setiap Bimbingan Teknis yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Provinsi ataupun Pusat.

Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik. Oleh sebab itu perlu adanya Manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptakan SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Sesuai pasal 34 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan perangkat daerah. (Anita, Dra. Hesti Lestari, M.S, Dra. Dyah Lituhayu & Jurusan, 2016). Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. (Ananda Lubis et al., 2019). Robbins and Judge (2008), kualitas sumber daya manusia dipandang mampu meningkatkan peran serta dan sumbangan para karyawan terhadap organisasi. (Dylan Trsoeharyanti enni, muryani, 2017).

Menurut Wirawan (2015), kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka

mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Oleh karena itu menurut Syaiful (2002), kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan. SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan melaksanakan (Ananda Lubis et al., 2019).

Kepuasan kerja (Z), menurut sudut pandang salah seorang pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Kabupaten Pesisir Selatan kepuasan kerja didalam kantor ini sudah baik hal tersebut bisa dilihat dari target kerja yang sudah tercapai contohnya pada suatu bidang dikantor ini mempunyai kegiatan pengadaan bantuan berupa alat mesin pertanian, benih unggul (tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan), pupuk dan pestisida untuk kelompok tani dalam masyarakat, dimana bantuan tersebut langsung diserahkan kepada kelompok tani yang berhak menerimanya. Hal ini dapat memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih optimal lagi. Contoh lainnya pada bidang perencanaan kantor, perencanaan pada suatu kantor sangatlah penting karena semua kegiatan dimulai dari perencanaan ini, jadi perencanaan yang matang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik agar sasaran dari kegiatan tersebut dapat tercapai.

Agar dapat mewujudkan Pegawai yang memiliki kepuasan dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pimpinan). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi. Kemampuan

kerja pegawai juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi karena sebagai motor penggerak organisasi kemampuan pegawai menjadi salah satu syarat mutlak apabila menginginkan pencapaian tujuan organisasi. (Aprillianto Et Al, 2019). Menurut Edy Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Baehaki & Faisal, 2020) Menurut Priyono dan Marnis (2008:228) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Baehaki & Faisal, 2020).

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai, 2004). Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga kerja yang diberikan (Sukeksi, 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitik beratkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan (Baehaki & Faisal, 2020).

Berikut perbandingan beberapa penelitian terdahulu: Oleh M. Fajerin Dinata, Ahmad Alim Bachri, Rini Rahmawati (2018), penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari peneliti Udi Iswadi (2018) menyimpulkan bahwa terdapat terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja ASN pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo (wahyuningsih triana, wahyudi amin, 2019). Oleh Thara

Afifah, Mochammad Al Musadieg pada (2017) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, sehingga dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja, maka Motivasi Kerja juga akan mengalami peningkatan (wahyuningsih triana, wahyudi amin, 2019). Moch Fachri Supriyadi, Sidik Priadana dan Bayu Indra Setia (2017) Dengan hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan disiplin (Sukeksi, 2019).

Telaah Penelitian Sebelumnya Penelitian tentang adanya prestasi kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian tersebut meliputi : Pipin Sukandi dan Risa Laras Dwiputri (2017). Dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Sukeksi, 2019). Sinta L. Kiling (2016). Dengan hasil penelitian secara simultan stres kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. stres kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Sukeksi, 2019).

Hartanti Nugrahaningsih & Julaela (2017). Dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sukeksi, 2019). Miftakul Sulistiyani, Muslichah Erma Widiana dengan hasil penelitian variabel stress kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, variabel stress kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Sukeksi, 2019).

Ada hubungan positif antara praktek kualitas sumber daya manusia dengan kinerja (Dylan Trsoeharyanti Enni, Muryani, 2017). Dari penelitian sebelumnya Simamora (2018) menyatakan bahwa kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi kemampuan SDM, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi (Ananda Lubis Et Al, 2019). Dari penelitian sebelumnya Daud (2015) juga menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan Terhadap efektivitas organisasi. Pelaksanaan pekerjaan secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu melakukan upaya peningkatan kualitas SDM nya Peningkatan kualitas (Ananda Lubis Et Al, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil, sehingga perlu dilakukan pengujian kembali hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja, berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas ini lebih lanjut ke dalam bentuk proposal skripsi dengan judul” **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS SDM TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN KABUPATEN PESISIR SELATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang di uraikan penulis dalam latar belakang di atas maka permasalahan yang di dapat adalah:

1. Untuk mencapai tujuan organisasi harus memiliki prestasi kerja karyawan yang baik.

2. Kepuasan kerja dapat terjadi karena ada faktor-faktor tertentu.
3. Prestasi kerja karyawan akan di dapat apabila memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
4. Peningkatan prestasi dari kerja karyawan sudah efektif namun masih perlu di evaluasi dan di perhatikan.
5. Disiplin kerja sudah efektif meski kadang masih ada karyawan yang tidak disiplin.
6. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya.
7. Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung kepada anggota organisasinya (kualitas SDM).
8. Kepuasan kerja sudah di dapat karena faktor-faktor yang sebagian besar sudah terpenuhi.

1.3 Batasan Masalah

Melihat adanya permasalahan yang timbul, maka untuk mengarahkan penelitian pada permasalahan yang di timbulkan di atas, maka penulis merasa perlu untuk memberikan batasan pada penelitian yaitu disiplin kerja, kualitas SDM dan kepuasan kerja, di dalam penelitian ini di akan fokuskan kepada seluruh karyawan (SDM) dalam perusahaan tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana terdapat pengaruh kualitas SDM terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja?

4. Bagaimana terdapat pengaruh kualitas SDM terhadap prestasi kerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai penulis dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas SDM dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaatn penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Memberikan pengetahuan bahwa disiplin kerja, kualitas SDM dan kepuasan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja.

2. Manfaat praktis

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai variabel disiplin kerja dan kualitas SDM dan kepuasan kerja yang manakah yang paling mempengaruhi prestasi kerja.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan di dalam meningkatkan prestasi kerja pada karyawan di dalam meningkatkan prestasi kerja harus memperhatikan disiplin kerja, kualitas SDM dan kepuasan kerja pada setiap karyawan di perusahaan tersebut, agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik

3. Bagi masyarakat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat bahwa jika ingin bekerja di dalam perusahaan yang baik, maka harus disiplin, dan menjadi SDM yang memiliki kualitas yang baik.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh disiplin kerja, kualitas SDM dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di dalam perusahaan.