

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi muncul sebagai fenomena baru yang dilahirkan akibat dari kemajuan zaman, seiring dengan kemajuan tersebut berdampak juga pada berbagai aspek kehidupan manusia. Didalam bidang perekonomian salah satunya, hal ini membawa dampak besar pula bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan inovasi untuk tetap bertahan guna mengantisipasi persaingan yang semakin kompetitif. Organisasi di zaman sekarang dituntut untuk memiliki keunggulan dalam hal kualitas, pelayanan maupun sumber daya manusia yang profesional. Salah satunya yakni Badan Usaha Milik Negara (BUMN), sesuai dengan UUD 1945 pasal 33 yang mendefinisikan dan menetapkan BUMN memiliki dua bentuk, yaitu persero dan perusahaan umum (perum). Dengan hal tersebut, BUMN merupakan amanah undang-undang yang diharapkan mampu memakmurkan masyarakat Indonesia dan diharapkan dapat berkontribusi dalam pembangunan ekonomi negara. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003, salah satu tujuan pendirian Badan Usaha Milik Negara adalah memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya berupa deviden.

Laba keseluruhan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tahun 2011-2014 mengalami kenaikan sebesar 10,69%. Laba bersih seluruh BUMN tahun 2012 tercatat sebesar Rp 128 triliun, naik dari tahun lalu sebesar Rp 115,6 triliun.

TABEL 1.1
LABA BERSIH BUMN TAHUN 2011-2014

Klaster BUMN	Laba bersih tahun 2011 (Trilyun)	Laba bersih tahun 2012 (Trilyun)	Laba bersih tahun 2013 (Trilyun)	Laba bersih tahun 2014 (Trilyun)
Pertamina	Rp. 21,1 Trilyun	Rp. 23,94 Trilyun	Rp.32,45 Trilyun	Rp. 18,23 Trilyun
PLN	Rp. 7,19 Trilyun	Rp. 2,193 Trilyun	Rp. (29,97) Trilyun	Rp. 11,74 Trilyun
TBk Perbankan	Rp. 34,2 Trilyun	Rp. 43,829 Trilyun	Rp.51,24Trilyun	Rp 63,42 Trilyun
TBk Non Perbankan	Rp. 30,8 Trilyun	Rp. 33,032 Trilyun	Rp.40,83 Trilyun	Rp. 34,78 Trilyun
Lainnya	Rp. 22,0 Trilyun	Rp. 24,395 Trilyun	Rp. 31,52 Trilyun	Rp. 26,45 Trilyun
Total (Trilyun)	Rp. 115,641Trilyun	Rp. 128,006Trilyun	Rp. 129,08 Trilyun	Rp. 119. 84 Trilyun

Sumber: www.BUMN.go.id/data/upload/files/proyeksi_TB2015 diakses tanggal 07Juli 2015 pukul 00.30 WIB

Dapat dijelaskan di dalam tabel 1.1 mengenai kinerja BUMN dilihat dari laba bersih yang di dapat periode tahun 2011-2014 yang terbagi ke dalam lima kluster. Pertamina dan Perusahaan Listrik Negara dalam periode tahun 2011-2014 mengalami hasil yang fluktuatif, penurunan terjadi di tahun 2013 untuk Perusahaan Listrik Negara, hal tersebut dapat dilihat dari laba perusahaan sebesar Rp 7,1 triliun di tahun 2011, pada 2012 menciut menjadi Rp 2,1 triliun serta di tahun 2013 mereka mengalami kerugian akibatnya yang terjadi adalah rugi bersih sebesar 29,9 triliun atau bisa di katakan merugi hampir 1000%. Dapat di lihat dari data tersebut bahwa PT.PLN (Persero) mengalami penurunan kinerja yang signifikan dari tahun 2011 hingga tahun 2013 sebab mengalami kerugian sebesar 29,9 triliun. Namun meningkat pada 2014 menjadi 11,74 Trilyun, tetapi masih

mendapatkan di peringkat lima, belum melampaui laba BUMN di kelima klaster tersebut.

Sebagai unit terbesar di Indonesia, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten melayani kurang lebih 45 juta pelanggan atau 22 % dari jumlah pelanggan secara nasional, menjangkau lebih dari 42.196 km² yang meliputi Provinsi Jawa Barat serta memiliki beban listrik terbesar di pulau Jawa periode 2013 hingga awal 2014 yakni sebesar 13.467 megawatt atau sekitar 61% dari total beban pulau jawa 21.342 megawatt. Dalam memenuhi kebutuhan pelanggannya tentu dibutuhkan peran karyawan di dalam pelaksanaannya, untuk itu sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk di perhatikan karena karyawan merupakan ujung tombak paling utama dalam kelangsungan perusahaan.

TABEL 1.2
DATA JUMLAH PEGAWAI
PT. PLN (PERSERO) KANTOR INDUK DISTRIBUSI JAWA
BARAT DAN BANTEN TAHUN 2014

No.	Nama	Jumlah
1.	Bidang Perencanaan	42 Orang
2.	Bidang Niaga	38 Orang
3.	Bidang Distribusi	45 Orang
4.	Bidang Keuangan	43 Orang
5.	Bidang SDM dan Organisasi	37 Orang
6.	Bidang Komunikasi Hukum dan Administrasi	52 Orang
Jumlah		257 Orang

Sumber: Divisi SDM PT.PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten 2015

Dapat dijelaskan dalam tabel 1.2 jumlah keseluruhan karyawan yang ada sebanyak 257 orang, yang terbagi kedalam 6 bidang divisi di dalam PT. PLN Kantor Induk Distribusi Jawa Barat Banten. Hal tersebut menyebabkan diperlukannya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam hal pengelolaan

serta mengidentifikasi akan kebutuhan karyawan yang berujung pada peningkatan dan optimalisasi kinerja pada karyawan dan dampaknya berpengaruh pula pada perusahaan secara langsung. Hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya peranan ini ditunjukkan pada data mengenai penilaian kinerja di SDM di PT. PLN Kantor Induk Distribusi Jawa Barat Banten.

Manajemen unjuk kerja pegawai merupakan bentuk penilaian kinerja dengan pembobotan sasaran kerja individu, laporan kerja harian, konseling serta catatan-catatan yang di buat oleh supervisor hal ini disampaikan oleh deputy manager melalui wawancara. Untuk pembobotan penilaian skor sendiri dilakukan berdasarkan dua kriteria yakni sasaran kinerja individu sebesar 75% dan kontribusi individu sebesar 25%. dengan rincian sebagai berikut :

TABEL 1.3
BOBOT PERHITUNGAN PENILAIAN KERJA KARYAWAN

Derajat Penilaian	Simbol	Bobot Nilai Sasaran Kinerja Individu	Bobot Nilai Sasaran Kontribusi Individu
Dibawah Ekspetasi	DE	4	1
Sesuai dengan ekspetasi	SE	8	2
Melampaui Ekpetasi	ME	12	3

Sumber: Divisi SDM PT.PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten 2015

Keterangan:

- DE = Tidak memenuhi ekspektasi
- SE = Sesuai dengan ekspektasi
- ME = Konsisten dengan ekspektasi

Simbol penilaian kinerja karyawan sebagaimana diatur dalam keputusan Direksi PLN No. 075K/0/DIR/1998 mengenai Sistem Manajemen Unjuk Karyawan adalah pencapaian kinerja pegawai di bawah standar dibawah Ekspetasi diberi simbol DE, pencapaian kinerja memenuhi sesuai standar diberi simbol SE, pencapaian kinerja pegawai yang melampaui ekspetasi diberi simbol ME.

Hasil penilaian dalam bentuk simbol yang diperoleh pegawai selanjutnya disesuaikan dengan Tabel 1.3 mengenai perhitungan nilai kinerja. Untuk aspek sasaran kinerja individu pencapaian kinerja dengan simbol DE diberi nilai 4, untuk pencapaian kinerja SE diberi nilai 8, untuk pencapaian kinerja dengan simbol ME diberi nilai 12. Untuk penilaian aspek sasaran kontribusi individu dengan pencapaian kinerja pegawai Simbol DE diberi nilai 1, lalu pencapaian kinerja pegawai dengan simbol SE diberi nilai 2 dan terakhir pencapaian kinerja dengan simbol ME diberi nilai 3.

TABEL 1.4
PREDIKAT AKHIR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Predikat Kesimpulan Penilaian	Simbol	Interval nilai (Total Nilai)	Nilai skala
Tidak Memenuhi Ekspetasi	DE	5-7	A
Sesuai dengan ekspetasi	SE	8-11	B
Konsisten dengan ekspetasi	KSE	12-14	C
Melebihi ekspetasi	ME	15	C'

Sumber: Divisi SDM PT.PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten 2015

Perhitungan nilai kerja pegawai pada Tabel 1.4 dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai dari unsur kriteria sasaran kerja individu ditambah dengan nilai sasaran kontribusi individu dan hasilnya disesuaikan dengan total nilai yang terdapat di kolom interval nilai sehingga dapat dilihat predikat penilaian serta nilai skala yang di dapat oleh seorang karyawan yang bersangkutan dan terakhir disajikan kedalam tabel sistem manajemen unjuk kerja pegawai sebagai berikut:

TABEL 1.5
TABEL SISTEM MANAJEMEN UNJUK KINERJA PEGAWAI
BIDANG SDM DAN ORGANISASI PERIODE 2012 – 2014
PT. PLN (PERSERO) KANTOR INDUK DISTRIBUSI JAWA
BARAT DAN BANTEN

Kriteria Penilaian	Nilai Skala	Nilai Skor Interval	Tahun 2012		Tahun 2013		Tahun 2014	
			Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
MSE	C'	15	5	14.71	3	8.10	4	10.81
KSE	C	12-14	11	32.35	9	24.32	10	27.02
SDE	B	8-11	12	35.29	16	43.24	13	35.15
TME	A	5-7	6	17.64	9	24.32	10	27.02
Jumlah			34	100	37	100	37	100

Sumber: Divisi SDM PT.PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten 2015

Keterangan:

- TME (A) = Tidak memenuhi ekspektasi
- SDE (B) = Sesuai dengan ekspektasi
- KSE (C) = Konsisten dengan ekspektasi
- MSE (C') = Melebihi sesuai ekspektasi

Dapat dijelaskan dari Tabel 1.5 bahwa manajemen unjuk kerja yang merupakan dari hasil kinerja karyawan di bidang SDM dan Organisasi yang mendapat predikat kerja tidak memenuhi ekspektasi (TME) mengalami peningkatan persentase selama 3 tiga tahun terakhir yang artinya mengalami penurunan kinerja karyawan yang mendapatkan pada tahun 2012 sebesar 17,64% persen lalu meningkat pada tahun 2013 sebesar 24,32 % persen dan tahun 2014 sebesar 27,92 % persen.

Predikat tidak memenuhi ekspektasi (TME) ini di dalam bidang SDM dan Organisasi itu sendiri bisa diakibatkan oleh *internal monitoring* yang dilakukan deputy manager berkaitan dengan tingkah laku keseharian, ketepatan hasil kerja berdasarkan tenggang waktu yang ditentukan salah satunya adalah seperti hasil laporan evaluasi training SDM maupun penyusunan evaluasi kaderisasi asisten manager pada tahun 2014 silam yang belum selesai hal ini di katakan menurut salah satu staff dalam wawancara. Dari hal tersebut mengindikasikan bahwa

pengukuran kinerja karyawan yang mengalami penurunan bidang SDM dan Organisasi di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten.

Kinerja dipengaruhi pula oleh faktor lainnya seperti hasil kerja, sikap pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan disiplin hal tersebut dikemukakan oleh Edi Sutrisno (2009:134). Disiplin sebagai salah satu hal yang faktor yang mempengaruhi hal ini terlihat pula dalam gambar berikut:

GAMBAR 1.1
PERSENTASE REKAPITULASI JUMLAH KETERLAMBATAN
KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) KANTOR INDUK DISTRIBUSI JAWA
BARAT DAN BANTEN BIDANG SDM DAN ORGANISASI PERIODE
2012-2014

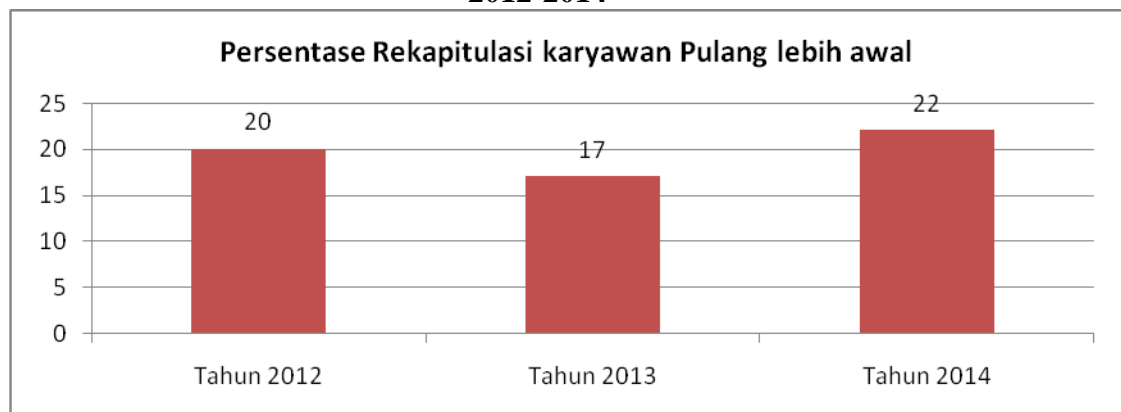


Sumber: Bidang SDM dan Organisasi PT.PLN 2015

Gambar 1.1 menunjukkan mengenai rekapitulasi persentase jumlah keterlambatan karyawan di bidang SDM dan organisasi dalam kurun tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa terjadi peningkatan, pada tahun 2012 hanya sebesar 19 % persen, lalu menurun menjadi 17% pada tahun 2013 dan pada tahun 2014 naik menjadi 25%. Selain mengenai keterlambatan karyawan , karyawan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan menjadi masalah yang perlu

diperhatikan oleh perusahaan, hal ini betapa menurunnya karyawan dalam bekerja terlihat dalam gambar yang disajikan sebagai berikut

GAMBAR 1.2
PERSENTASE REKAPITULASI JUMLAH KARYAWAN PULANG
AWAL
PT. PLN (PERSERO) KANTOR INDUK DISTRIBUSI JAWA
BARAT DAN BANTEN BIDANG SDM DAN ORGANISASI PERIODE
2012-2014



Sumber: Bidang SDM dan Organisasi PT.PLN 2015

Dapat dijelaskan pada Gambar 1.2 bahwa persentase tingkat pulang lebih awal yang dilakukan karyawan dalam kurun tiga tahun terakhir, pada tahun 2012 sebesar 20 persen, lalu tahun berikutnya menurun menjadi 17% dan tahun 2014 meningkat menjadi 22%. Menurut hasil wawancara dengan salah satu staff pelaksana di bidang SDM dan organisasi pada tanggal 13 Maret 2015 mengemukakan bahwa akibat dari pulang lebih awal yang dilakukan oleh karyawan menyebabkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan waktu di kantor dalam mengerjakan tugas yang ada hal ini merupakan cerminan dari kurangnya kinerja dari seorang karyawan yang bersangkutan.

Selain tingkat keterlambatan dan pulang lebih awal tingkat kehadiran merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk

lebih memperjelas lagi persentase tingkat kehadiran karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa barat dan Banten dibawah ini

TABEL 1.6
PRESENTASE KETIDAKHADIRAN JAM KARYAWAN PT PLN
(PERSERO)PT. PLN (PERSERO) KANTOR INDUK DISTRIBUSI JAWA
BARAT DAN BANTEN

No	Indikasi	Tahun		
		2012	2013	2014
1	Jumlah jam kerja karyawan	1816 Jam	1832 Jam	1824 Jam
2	Jumlah kehadiran karyawan	1592 Jam	1514 Jam	1498 jam
3	Persentase kehadiran karyawan	82.17%	78.97%	78.24 %
4	Persentase ketidakhadiran karyawan	17.83%	21.03%	21.76 %

Sumber: Divisi SDM PT.PLN (persero) Distribusi Jabar dan Banten 2015

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, hal ini dapat dilihat dari data persentase ketidakhadiran jam karyawan yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya, pada tahun 2012 persentase ketidakhadiran sebesar 17,83%, kemudian pada tahun 2013 meningkat menjadi 21,03% dan pada tahun 2014 mengalami kenaikan sebesar 21,76%. Hal tersebut dikarenakan berbagai kemungkinan seperti sakit, izin dan cuti, selain itu karyawan pun mengalami terlambat masuk kantor.

Dilihat dari fenomena yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa barat dan Banten mengalami penurunan hal tersebut di dibuktikan dengan menurunnya kinerja karyawan serta tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, kinerja karyawan yang kurang optimal dampaknya akan mengganggu kinerja perusahaan, untuk itu perusahaan perlu mencari perbaikan kinerja yang dapat mempengaruhinya.

Steers dalam Edi Sutrisno (2015:151) yang mengemukakan tiga jenis faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam pekerjaannya yakni kemampuan meliputi minat dan perangai, kejelasan aturan dari organisasi dan motivasi dalam bekerja. Selanjutnya Gibson dan Ivanevich (2013:172) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor sosial (diskusi kelompok), faktor motivasi (terlibat dalam proses penetapan tujuan), dan faktor kognitif (kompetensi pengetahuan)

Motivasi berpengaruh kinerja hal ini dikemukakan oleh Ali Abrar (2012:17) motivasi menjadi dasar dalam proses bekerja karena seorang individu melakukan segala sesuatu didasari motif untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut di senada dalam penelitian oleh Wayan Bagja, Hendirani dan Wayan Suhendra (2014:7) mengemukakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sama-sama saling mempengaruhi kinerja

Lijan (2012:32) mengemukakan bahwa disiplin merupakan kepatuhan pada aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja penting bagi perusahaan maupun karyawan karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi kinerja paryawan dan kinerja perusahaan.

Perlunya peningkatan kinerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten penulis melakukan wawancara dengan deputi manajer SDM Nurwantio pada tanggal 4 April 2015 mengatakan bahwa

perusahaan pada tahun 2014 sampai 2015 ini sedang melakukan program bintang kebingkangan pegawai. Program ini dimaksudkan mengakumulasi jumlah tingkat ketepatan waktu dalam kehadiran karyawan serta keterlambatan dan kemangkiran karyawan dengan jam kerja dari pukul 07.30 WIB hingga pukul 15.30 WIB, dari hasil tersebut lalu dipublikasikan melalui media yang ada tersebar di setiap ruangan divisi masing masing serta di beri predikat “bintang pagi” untuk yang selalu datang awal dan “bintang siang” untuk yang sering hadir terlambat hal ini diutarakan oleh salah satu staff sdm di PT. PLN melalui sesi wawancara pada tanggal 2 April 2015.

Hal ini sebagai upaya dalam memperbaiki kinerja karyawan oleh perusahaan dengan tujuan agar karyawan datang lebih awal dapat mempersiapkan segala sesuatu hal yang dibutuhkan di dalam pekerjaannya tanpa mengganggu waktu kerja juga sebagai cermin rasa tanggung jawab terhadap tugas mereka terhadap perusahaan, hasilnya berpengaruh namun belum secara menyeluruh karena belum ada upaya berkelanjutan memberikan penghargaan berupa tambahan upah bagi yang mencapai “bintang pagi” karena tunjangan yang telah diberikan oleh perusahaan sudah cukup serta bentuk hukuman atau sanksi yang membuat jera karyawan perlu di lakukan secara tegas serta kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Adanya permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada menurunnya kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Kantor Induk

Distribusi Jawa Barat dan Banten, mengingat sangat pentingnya kinerja perusahaan di dalam suatu perusahaan bagi keberlangsungan perusahaan tersebut serta tercapainya tujuan perusahaan juga faktor-faktor dalam pemecahan masalah melalui solusi disiplin kerja dan motivasi , atas dasar permasalahan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan SDM PT.PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat Dan Banten.**

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran yang penting dalam meningkatkan perekonomian nasional. Pelaksanaan peran BUMN tersebut diwujudkan dalam kegiatan usaha hampir di seluruh sektor perekonomian. Untuk itu kinerja yang optimal perlu dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten hal tersebut berdasarkan data yang diperoleh mengenai menurunnya kinerja karyawan hal tersebut akan berdampak pada pelayanan sektor publik dan mengancam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi masalah penelitian ini diidentifikasi masalah ke dalam tema sentral sebagai berikut:

Dari beberapa data yang dihimpun oleh peneliti di PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jabar Banten, didapatkan data berkaitan dengan penurunan kinerja penilaian dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai. Masalah-masalah tersebut tentunya harus segera diatasi, karena karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Solusi yang dipilih untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja. Motivasi yang dimiliki karyawan tentunya perlu serta disiplin kerja yang baik sebab ketika karyawan memiliki kedua hal tersebut

diharapkan dapat bekerja secara optimal didalam pelaksanaan tugas serta sesuai aturan dan dapat mendongkrak kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran motivasi karyawan yang dimiliki karyawan PT PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja karyawan PT. PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan PT. PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari berbagai permasalahan yang didapat, seperti dalam identifikasi masalah maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi karyawan PT. PT PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten

2. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerjakaryawan PT. PT PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan PT. PT PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
4. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PT PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
5. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PT PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten
6. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PT PLN (persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan untuk berbagai pihak baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangann bagi para akademisi dalam pengembangan teori sumber daya manusia.

2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu memberikan masukan kepada PT. PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian

