

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan fondasi yang sangat penting untuk masa depan suatu bangsa, karena Pendidikan memberikan bekal penting bagi orang-orang untuk mencapai impian dan cita-cita mereka. Pendidikan telah mengalami banyak inovasi dan pendekatan pengajaran baru seiring berjalannya waktu. Bimbingan belajar merupakan salah satu inovasi baru yang kini banyak digunakan siswa dan mahasiswa. Dipercaya bahwa mendapatkan pendidikan tambahan melalui bimbingan belajar dapat membantu siswa memahami pelajaran atau materi tambahan yang mungkin belum mereka pelajari di sekolah.

Di era digital ini, dunia pendidikan mengalami transformasi besar dengan kehadiran teknologi yang semakin canggih. PT Cerebrum Eduknesia Nusantara adalah perusahaan pendidikan nonformal yang berupaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dengan terus berinovasi. PT Cerebrum Eduknesia Nusantara menawarkan berbagai produk dan layanan yang membantu siswa, guru, dan orang tua mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik.

Sejak didirikan, PT Cerebrum Eduknesia Nusantara telah mengalami pertumbuhan yang pesat. Dengan fokus pada inovasi dan kualitas, perusahaan ini berhasil menarik perhatian banyak siswa, orang tua, dan institusi pendidikan. Berbagai produk dan layanan yang ditawarkan oleh perusahaan ini telah membantu ribuan siswa meningkatkan prestasi akademik mereka.

PT Cerebrum Edukanesia Nusantara menawarkan berbagai platform bimbingan belajar yang fokus pada minat tes yang dipilih oleh peserta, seperti untuk SNBT, ASN, POLRI, BUMN, dan ujian lainnya. Fenomena yang terjadi biasanya terdapat fluktuasi yang signifikan dalam jumlah pendaftar dan intensitas belajar sebelum dan setelah periode ujian. Sebelum ujian, jumlah peserta biasanya meningkat drastis karena calon peserta lebih aktif mempersiapkan diri, pada fase ini, platform bimbingan belajar sering kali menyediakan program intensif atau try-out sebagai persiapan akhir. Di sisi lain, setelah ujian selesai, aktivitas belajar cenderung menurun, meskipun demikian platform tetap relevan dengan menawarkan layanan review, pembahasan soal, serta bimbingan untuk ujian berikutnya atau kesempatan mengulang tes bagi peserta yang belum berhasil. Fluktuasi yang terjadi dapat dilihat dari contoh data pendaftar dari platform Cerebrum dan JadiASN pada bulan juni sampai agustus 2024 berikut ini :

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Pendaftar**

**Data Jumlah Pendaftar Platform Cerebrum dan JadiASN**

| Bulan   | Cerebrum (UTBK) | JadiASN |
|---------|-----------------|---------|
| Juni    | 5318            | 25042   |
| Juli    | 7038            | 28634   |
| Agustus | 3603            | 79718   |
| Total   | 15.959          | 133.394 |

Sumber : HR Departement PT Cerebrum Edukanesia Nusantara

Tabel 1.1 dapat dilihat terdapat fluktuasi yang terjadi pada platform Cerebrum dan JadiASN pada bulan juni sampai dengan bulan agustus. Fluktuasi yang terjadi pada platform karena masa pelaksanaan UTBK telah lama usai yang mana menyebabkan penurunan pendaftar pada bulan agustus, sedangkan untuk pendaftar

platform JadiASN terjadi kenaikan yang signifikan karena masa pendaftaran CPNS 2024 dibuka pada tanggal 20 agustus sampai 9 september 2024 jadi banyak orang yang mendaftar untuk mempersiapkan diri untuk mengikuti tes CPNS.

Fluktuasi ini menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi penyedia layanan bimbingan belajar untuk menyesuaikan konten dan layanan mereka sesuai dengan kebutuhan peserta di berbagai fase persiapan ujian. Dalam konteks PT Cerebrum Edukanesia Nusantara konsistensi kinerja karyawan tergantung pada kemampuan bagaimana karyawan dapat beradaptasi pada perubahan tersebut.

Suatu perusahaan maupun organisasi yang ada pasti didasari oleh tujuan tertentu yang ingin dicapai, hal ini dapat dipengaruhi oleh bagaimana aktivitas dan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sejumlah faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. (Hustia, Hendro, Herlangga, 2021:28). Dalam konteks PT Cerebrum Edukanesia Nusantara, kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai hal, seperti efisiensi, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Kinerja karyawan juga merujuk pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Meningkatnya kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri, oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan harus menjadi salah satu fokus utama di dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan ditujukan untuk mengubah perilaku karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, karena pada dasarnya setiap kegiatan dipengaruhi oleh tindakan manusia untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk memberikan bukti apakah hasil kerja karyawan telah sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, pengukuran berhubungan dengan penentuan nilai kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja menjadi dasar untuk pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap gaji, promosi, pemecatan, pelatihan, mutasi, dan berbagai aspek kepegawaian lainnya.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada PT Cerebrum Edukanesia Nusantara yang mana terdapat karyawan yang kesulitan mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang berakibat akan menurunnya produktivitas perusahaan. Salah satunya terjadi pada bagian tim marketing yang mana ketidakpencapaian target pendaftar berdampak pada produktivitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel target marketing dari tiap tim berikut ini :

**Tabel 1. 2 Data Target Marketing****Data Target Setiap Tim Marketing Bulan Agustus 2024**

| TIM       | PLATFORM                 | TARGET      | ACHIEVMENT  | %    |
|-----------|--------------------------|-------------|-------------|------|
| OUTBOUND  | Seo1                     | 75.000.000  | 3.679.565   | 5%   |
|           | Partnership 1            | 45.000.000  | 48.000      | 0%   |
|           | Reseller                 | 75.000.000  | 13.306.325  | 18%  |
|           | Live Media               | 159.600.000 | 145.499.160 | 91%  |
|           | Smartbook                | 110.000.000 | 0           | 0%   |
|           | Advertising (Buku & Akp) | 45.000.000  | 27.423.000  | 61%  |
| TOTAL     |                          | 509.600.000 | 189.956.050 | 37%  |
| INBOUND 1 | JadiAsn                  | 750.000.000 | 685.656.660 | 91%  |
|           | JadiSekdin               | 100.000.000 | 101.050.245 | 101% |
|           | JadiPppk                 | 100.000.000 | 68.293.125  | 68%  |
|           | Belajar Inggris          | 1.000.000   | 1.048.000   | 105% |
|           | Jadippg                  | 1.000.000   | 813.000     | 81%  |
|           | Aditya Master Tutor      | 1.000.000   | 0           | 0%   |
|           | Alif Towew               | 1.000.000   | 0           | 0%   |
| TOTAL     |                          | 952.000.000 | 856.861.030 | 90%  |
| INBOUND 2 | Jadi Bumn                | 60.000.000  | 80.992.145  | 135% |
|           | Jadipcpm                 | 40.000.000  | 42.515.400  | 106% |
|           | Jadiojk                  | 1.000.000   | 1.105.265   | 111% |
|           | Psikotes Kerja           | 1.000.000   | 359.425     | 36%  |
|           | Jadipldp                 | 30.000.000  | 7.145.795   | 24%  |
| TOTAL     |                          | 132.000.000 | 132.118.030 | 100% |
| INBOUND 3 | Cerebrum                 | 105.000.000 | 96.867.000  | 92%  |
|           | Jadipolri                | 23.300.000  | 60.518.000  | 260% |
|           | Jadiprajurit             | 100.000.000 | 24.897.000  | 25%  |
|           | Jadinakes                | 1.000.000   | 0           | 0%   |
| TOTAL     |                          | 229.300.000 | 182.282.000 | 79%  |

Sumber : HR Departemen PT Cerebrum Edukanesia Nusantara

Tabel 1.2 memperlihatkan ketidak pencapaian target dalam proses memasarkan platform bimbingan online PT Cerebrum Edukanesia Nusantara dimana masih banyak platform yang tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tentunya dapat berdampak pada produktivitas perusahaan.

Perusahaan harus mempertimbangkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik yang dapat menciptakan kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Penulis melakukan wawancara dengan salah satu founder PT Cerebrum Edukanesia Nusantara, untuk lebih memahami situasi yang terjadi, berdasarkan hasil wawancara terjadi permasalahan menurunnya kinerja karyawan karena dari 64 orang karyawan hanya sepertiga karyawan yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi penurunan kinerja ini diperkuat dengan hasil kuesioner prasurvei yang telah penulis lakukan kepada 30 orang karyawan PT Cerebrum Edukanesia sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 Kinerja Karyawan**  
**Hasil Prasurvei Kinerja di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara**

| No | Pertanyaan                                                 | Ya | Persen(%) | Tidak | Persen (%) |
|----|------------------------------------------------------------|----|-----------|-------|------------|
| 1  | Pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu               | 10 | 33%       | 20    | 67%        |
| 2  | Semua karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan | 10 | 33%       | 20    | 67%        |
| 3  | Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan harapan perusahaan     | 11 | 37%       | 19    | 63%        |
|    | Rata-Rata                                                  |    | 34.4%     |       | 65,6%      |

Sumber : Diolah oleh peneliti

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel di atas

yang menunjukkan dari 30 responden 65,6% menjawab tidak dari kuesioner. Persentase yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa masih ada banyaknya karyawan yang kinerjanya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya melakukan peninjauan dan perbaikan terhadap strategi pengelolaan kinerja, agar kesenjangan yang ada dapat diminimalisir dan target perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa paksaan. Seseorang mau bekerja karena ada dorongan/motivasi yang datang dari diri sendiri maupun dari orang lain, oleh karena itu, seorang pemimpin selalu berusaha mencari cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya (Fitrianto, 2020:114). Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, kreatif, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan berdampak negatif pada proses bekerja.

Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada motivasi kerja, baik dari faktor eksternal maupun internal. Ini merupakan langkah yang strategis untuk mendorong karyawan bekerja dengan lebih produktif. Memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama dalam hal imbalan finansial dan apresiasi non-materi, sangat penting. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan. Akibatnya, pekerjaannya menjadi lebih efektif dan efisien.

Fenomena motivasi kerja yang terjadi di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara rendahnya motivasi kerja karyawan terjadi karena kurangnya apresiasi kerja yang diberikan oleh perusahaan seperti kurangnya penghargaan atas kinerja dan imbalan yang diberikan, yang menyebabkan mengurangi rasa semangat bekerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung karena bangunan kantor sedang mengalami renovasi yang berakibat pekerja kurang fokus dalam bekerja dan lokasi kantor cukup jauh dari jalan utama. Penulis melakukan prasurvei di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara tujuan prasurvei ini adalah untuk memperoleh gambaran awal tentang tingkat motivasi kerja. Peneliti mencoba melakukan prasurvei mengenai motivasi kerja dengan menyebar kuesioner kepada responden sebanyak 30 orang untuk memperkuat fenomena dan membuktikan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan para karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. 4 Motivasi Kerja**  
**Hasil Prasurvei Motivasi Kerja Karyawan di PT Cerebrum Edukanesia**  
**Nusantara**

| No | Pertanyaan                                                     | Ya | Persen(%) | Tidak | Persen (%) |
|----|----------------------------------------------------------------|----|-----------|-------|------------|
| 1  | Saya merasa puas dengan kondisi kerja saat ini di perusahaan.  | 11 | 37%       | 19    | 63%        |
| 2  | Lingkungan kerja di tempat kerja mendukung motivasi kerja saya | 11 | 37%       | 19    | 63%        |
| 3  | Saya selalu mendapatkan penghargaan dari setiap kali saya      | 10 | 33%       | 20    | 67%        |

| No | Pertanyaan                                                        | Ya | Persen(%) | Tidak | Persen (%) |
|----|-------------------------------------------------------------------|----|-----------|-------|------------|
|    | menjalakan tugas perusahaan dengan baik                           |    |           |       |            |
| 4  | Saya ingin menjadi contoh teladan bagi rekan kerja yang lain.     | 13 | 43%       | 17    | 57%        |
| 5  | Saya mencoba mempelajari pekerjaan lain saat memiliki waktu luang | 11 | 37%       | 19    | 63%        |
|    | Rata-Rata                                                         |    | 37%       |       | 63%        |

Sumber : Diolah oleh peneliti

Tabel 1.4 memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang memberikan jawaban tidak 63% dari total 30 responden yang menjawab. Faktor yang paling besar adalah kurangnya apresiasi kerja karyawan sebesar 67% dari 30 responden. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja karyawan di PT Cerebrum Eduknesia Nusantara yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut (Pranitasari & Khotimah, 2021:23). Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit

tercapainya tujuan yang diharapkan. Disiplin kerja yang buruk akan menghambat dan menjadi penghalang bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan disiplin kerja yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan akan dengan sukarela bekerja dengan sebaik mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu indikator penting dari disiplin kerja adalah data absensi karyawan. Data absensi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja dan kebijakan kehadiran yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini data absensi karyawan PT Cerebrum Edukanesia Nusantara dalam bentuk tabel berikut ini :

**Tabel 1. 5 Data absensi**

**Data absensi Karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara**

| Bulan    | Jumlah Karyawan | Sakit    | Izin     | Terlambat | Total    |
|----------|-----------------|----------|----------|-----------|----------|
| Januari  | 64              | 39 kali  | 28 kali  | 91 kali   | 158 kali |
| Februari | 64              | 15 kali  | 19 kali  | 62 kali   | 96 kali  |
| Maret    | 64              | 16 kali  | 15 kali  | 80 kali   | 111 kali |
| April    | 64              | 16 kali  | 11 kali  | 88 kali   | 115 kali |
| Mei      | 64              | 15 kali  | 12 kali  | 71 kali   | 98 kali  |
| Juni     | 64              | 15 kali  | 36 kali  | 113 kali  | 164 kali |
| Total    | 64              | 107 kali | 121 kali | 505 kali  | 742 kali |

Sumber : PT Cerebrum Edukanesia Nusantara

Tabel 1.5 dapat dilihat dari jumlah karyawan sebanyak 64 orang pada PT Cerebrum Edukanesia Nusantara masih banyak yang datang terlambat dari bulan Januari sampai bulan Juni sebanyak 505 keterlambatan masuk ke kantor. Karyawan

yang terlambat masuk kerja dapat mengakibatkan target kerja yang tidak tercapai dengan baik, jam kerja menjadi tidak efektif dan tidak dimanfaatkan semaksimal mungkin.

Kedisiplinan seorang karyawan sangat diperlukan demi kelancaran kerja karena tanpa adanya sikap disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan tentu tidak akan terselesaikan dengan apa yang diharapkan. Kondisi ketidak disiplin karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara diperkuat oleh hasil kuesioner prasurei yang penulis lakukan pada 30 orang karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1. 6 Disiplin Kerja**

**Hasil Prasurvei Disiplin Kerja di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara**

| No | Pertanyaan                                                                                   | Ya | Persen (%) | Tidak | Persen (%) |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------|-------|------------|
| 1  | Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.                           | 10 | 33%        | 20    | 67%        |
| 2  | Saya mengetahui dan memahami peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan                  | 11 | 37%        | 19    | 63%        |
| 3  | Sering melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan                   | 17 | 57%        | 13    | 43%        |
| 4  | Kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja mencapai target yang telah ditentukan perusahaan | 18 | 60%        | 12    | 40%        |
|    | Rata-Rata                                                                                    |    | 46,5%      |       | 53,5%      |

Sumber : Diolah oleh peneliti

Tabel 1.6 memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang sering terlambat sebanyak 67% dari 30 responden, dan masih ada karyawan yang tidak dapat mencapai target perusahaan sebanyak 60% dari 30 responden yang menjawab, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di perusahaan masih kurang disiplin karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan melanggar peraturan sehingga kinerja karyawan menurun yang menyebabkan karyawan tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah ditemukan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas sebagai acuan dalam penelitian ini maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya apresiasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan.
2. Masih ada karyawan yang kurang disiplin waktu dalam melakukan pekerjaannya dan absensi.
3. Masih ada karyawan yang belum dapat mencapai target hasil yang telah ditentukan perusahaan.

### 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, masalah dapat di katakan sangat luas dan cukup kompleks. Peneliti membatasi diri dengan masalah yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dibatasi oleh :

1. Variabel penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.
3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembatasan utama dalam penelitian ini. Rumusan masalah yang akan menjadi dasar dari penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.

## 1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.

### 1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis kondisi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.
2. Mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.
4. Mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.

## 1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak. Kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu :

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkhususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia tentang

bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis diharapkan mendapatkan pengetahuan dan pengalaman berharga untuk melatih keterampilan dalam menganalisis penelitian dengan mengimplementasikan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Cerebrum Edukanesia Nusantara mengenai pentingnya motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara.

#### 3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia, terkhususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di industri Pendidikan nonformal.

### 1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Cerebrum Edukanesia Nusantara yang berlokasi di Jl. Melati 3 40618 Kota Bandung. Adapun untuk waktu penelitian ini dilakukan di tahun ajaran genap 2024 di mulai dari bulan Juli sampai Oktober.

**Tabel 1. 7 Jadwal Kegiatan Penelitian**

| No | Kegiatan        | Tahun 2024 |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
|----|-----------------|------------|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|-----|---|---|---|---|
|    |                 | Aug        |   |   |   | Sep |   |   |   | Oct |   |   |   | Nov |   |   |   | Dec |   |   |   | Jan |   |   |   | Feb |   |   |   |   |
|    |                 | Minggu     | 1 | 2 | 3 | 4   | 1 | 2 | 3 | 4   | 1 | 2 | 3 | 4   | 1 | 2 | 3 | 4   | 1 | 2 | 3 | 4   | 1 | 2 | 3 | 4   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Pemilihan Topik |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| 2  | Pengajuan Judul |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| 3  | BAB I           |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| 4  | BAB II          |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| 5  | BAB III         |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| 6  | Sidang UP       |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| 7  | Pengolahan Data |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| 8  | BAB IV          |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| 9  | BAB V           |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |
| 10 | Sidang Akhir    |            |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |     |   |   |   |   |

Sumber : Diolah oleh penulis