

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BAGIAN
HRD (*HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT*) PADA PT.
DIRGANTARA INDONESIA (PERSERO) BANDUNG**

NADIA NUR FADILLAH

114010137



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2016**

ABSTRAK

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi adalah sesuatu dorongan yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sedangkan disiplin kerja adalah praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas karyawan akan meningkatkan dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di bagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan populasi dengan jumlah responden sebanyak 48 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda, korelasi ganda, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan disiplin kerja. Hasil koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRAK

Employees are the most important element in determining the reciprocation of a company. To achieve the objectives of the company required employees in accordance with the requirements that exist within the company and the employees must also be able to perform tasks that have been set by the company. Motivation is something that raises the spirit boost or boost employment, while discipline is the practice of real work of the employees of the set of rules contained in an organization. Discipline not only in the form of obedience but also the responsibility given by the company, based on what is expected of employees will increase the effectiveness and act and behave discipline.

This study aims to determine how much influence the motivation and discipline of work on employee performance in the HRD (Human Resources Development) in PT. Dirgantara Indonesia (Persero) either partially or simultaneously. This study used a population with the number of respondents 48 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews and distributing questionnaires. Data analysis method used is multiple linear regression, correlation double, and the coefficient of determination.

The results showed that motivation and discipline simultaneously positive and significant impact on employee performance. While partially work motivation greater influence on employee performance compared to the discipline of work. The results of the multiple correlation coefficient indicates that the motivation and discipline of work has a very strong relationship on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Discipline Work, Job Performance of Employees.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Dengandemikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, instansi pemerintah juga perlu memperhatikan hal tersebut terutama instansi pemerintah seperti PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang merupakan industri pesawat terbang yang pertama dan satu-satunya di Indonesia dan di wilayah Asia Tenggara. Karena merupakan satu-satunya perusahaan pesawat terbang yang di miliki Negara tertentu, sehingga sering menjadi sorotan masyarakat.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja juga masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan.

Prestasi kerja juga merupakan sesuatu hal yang diinginkan dan diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kita berkontribusi bagi sebuah perusahaan. Suatu instansi dapat berprestasi dan bisa bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut.

Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas,. Penilaian prestasi adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan atas balas jasanya (Hasibuan, 2011;87).

Di dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, perusahaan harus memilih standar penilaian prestasi kerja sendiri, sehingga penilaian prestasi kerja di perusahaan dapat dilakukan se-objektif mungkin. Untuk menjamin keobjektifan hasil dari prestasi kerja yang dilakukan perusahaan ini di atur dalam Surat Edaran Personil No Skep/75/KP/003/2010, tanggal 22 juni 2010 mengenai penilaian kinerja individu dan prestasi kerja. Di dalam surat edaran ini juga ditentukan siapa karyawan yang akan dinilai dan apa kewajibannya, yaitu:

1. Calon karyawan perusahaan,
2. Karyawan perusahaan baru,
3. Karyawan perusahaan lama dan,
4. Karyawan kontrak.

Sedangkan kewajiban dari pada orang yang dinilai adalah sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja selama 1 tahun dalam formulir rencana kerja dan mengajukan kepada penilaian untuk memperoleh persetujuan.
2. Menandatangani rencana kerja yang telah disepakati bersama.
3. Mencocokkan catatan target dan realisasi dalam formulir rencana kerja yang telah disepakati sebelumnya, sedangkan apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sesuai rencana baik dari sisi biaya, tenaga kerja, dan waktu yang digunakan maka kegiatan tersebut dikatakan efisien yaitu kemampuan untuk memperoleh hasil tertentu dengan masukan (output) yang serendah-rendahnya.

Pengelolaan prestasi kerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia menggunakan sebuah sistem yang disebut sitem penilaian capaian SPK (Sasaran Prestasi Karyawan). Sistem penilaian capaian SPK diukur dari aspek kuantitas dilakukan dengan membandingkan antara Realisasi Output (RO) dengan Target Output (TO) dikalikan 100. Hasil dari perhitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi output dari target output yang direncanakan, menunjukkan tingkat prestasi kerja yang semakin buruk. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan di Bagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantarta Indonesia (PERSERO) Bandung

Skor	Nilai	Bobot
5	202 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-201	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber: PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas adalah menurut data di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan. Melihat prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia di tentukan oleh hasil kerja karyawan tersebut.

Tabel 1.2
Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan diBagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO)

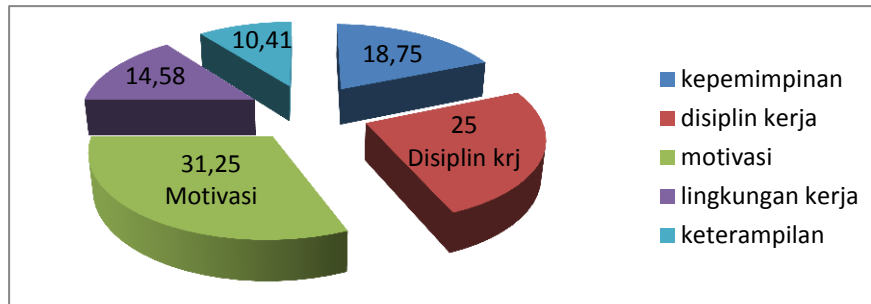
Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2011	135	3	Sedang
2012	115	3	Sedang
2013	100	2	Rendah
2014	95	2	Rendah

Sumber PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO)

Dari data di atas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2011-2014 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dilihat pada tahun 2011 rata-rata kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 135 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2012 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2013 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 100 dengan skor 2 dan bobot rendah, pada tahun 2014 prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara

Indonesia sama dengan pada tahun 2013 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per/12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia masih belum sesuai dengan yang di harapkan. PT. Dirgantara Indonesia mengharapkan setiap karyawannya mendapatkan SPK pada posisi Sangat Tinggi.

Gibson (2010:124) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Diantaranya Faktor individu antara lain keterampilan dan disiplin kerja. Faktor psikologis yaitu motivasi, dan faktor organisasi antara lain kepemimpinan dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya harus diperhatikan oleh pimpinan sehingga prestasi kerja dapat lebih optimal. Setelah melakukan pra-survey kepada 48 orang karyawan PT. Dirgantara Indonesia (persero) Bandung maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar kepada prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (persero) Bandung adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT.
Dirgantara Indonesia (persero)

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) menurut responden adalah motivasi yaitu sebesar 31,25%. hal ini menunjukkan bahwa yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah motivasi di PT. Dirgantara Indonesia (persero). Faktor kedua yang memberikan kontribusi terbesar yaitu disiplin kerja sebesar 25%.

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam memproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil

produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dibutuhkan motivasi yang tinggi dan disiplin kerja baik dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Selain itu perlu adanya persamaan persepsi diantara karyawan dan pimpinan terhadap pekerjaan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang di kehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Penulis melakukan wawancara dan pra-survei dengan karyawan yang ada di PT. Dirgantara Indonesia sebanyak 48 orang. Motivasi karyawan PT. Dirgantara Indonesia menurun hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-survei mengenai Motivasi Kerja
di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah karyawan	Jumlah skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	N-Ach	18	25	4	1	-	48	204	85	100
2	N-Pow	16	23	6	2	1	48	195	81	100
3	N-Aff	12	16	15	4	1	48	178	74	100
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan untuk berprestasi (N-Ach) dalam hal ini melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya, yang menyatakan setuju sebesar 85%. Hal ini mengidenkasikan bahwa karyawan di PT. Dirgantara Indonesia masih kurang berkeinginan untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik. Motivasi karyawan untuk memiliki kekuasaan (N-Pow) dalam hal ini wewenang untuk memerintah dan mempengaruhi karyawan lain, yang menyatakan setuju sebesar 81%. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang belum mampu mengerahkan kemampuannya untuk mencapai kekuasaan. Dorongan untuk menjalin hubungan (N-Aff) dengan karyawan lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan, yang menyatakan setuju sebesar 74%. Dalam hal ini masih terdapat beberapa karyawan yang bekerja secara individual. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi karyawan PT. Dirgantara Indonesia masih ada yang tidak maksimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan

terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain masalah motivasi, masalah lain terlihat di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam pembuatan tingkah laku karyawan berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

Penulis melakukan wawancara dan pra-survey dengan karyawan yang ada di bagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantara Indonesia sebanyak 48 orang. Kedisiplinan karyawan PT. Dirgantara Indonesia mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan, Disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perubahan dan mewujudkan tujuan yang dicapai perusahaan terutama PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Berikut ini adalah data absensi karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dalam 3 tahun terakhir :

Tabel 1.4
Data absensi karyawan di bagian HRD pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero)

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Total
2011	48	2	4	11	17
2012	48	4	5	13	22
2013	48	6	5	16	27

Sumber: PT. Dirgantara Indonesia (persero)

Absensi di bagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantara Indonesia dalam tiga tahun terakhir menunjukkan penurunan yang signifikan disinyalir oleh disiplin kerja yang sangat kurang. Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari tahun 2011 terdapat karyawan alpha yang tidak ada

keterangan tidak masuk kantor sebanyak 11 alpha dalam tahun 2011 dengan total 17. Pada tahun 2012 karyawan yang alpha atau tidak masuk kantor tidak ada alasan tertentu mencapai 13 alpha dengan total 22, sedangkan pada tahun 2013 karyawan yang bolos atau alpha mencapai 16 orang dengan total 27. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tiap tahunnya. Sehingga disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2010:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai.”

Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dan motivasi dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di bagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantara Indonesia disiplin kerja juga salah satu faktor menurunnya prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang mangkir pada saat jam kerja, karyawan masih banyak yang bermalas-malasan pada saat bekerja, serta masih seringnya telat masuk dalam bekerja dan masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan wawancara dan pra-survei di bagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantara Indonesia maka terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya prestasi kerja karyawan yang rendah yang dipengaruhi oleh motivasi yang dinilai masih rendah dan kedisiplinan yang masih kurang disiplin dari karyawannya. Prestasi kerja karyawan rendah akan menyebabkan turunnya prestasi organisasi dan tujuan dari perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dibagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di bagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero)”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan kurangnya prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (persero) diantaranya :

1. Jaringan internet sering down
2. Banyak karyawan yang datang terlambat
3. Masih banyak karyawan yang pulang belum waktunya

4. Prestasi kerja karyawan belum optimal
5. Disiplin kerja yang belum optimal
6. Bonus per 3bulan sering terlambat diberikan
7. Terlambatnya gaji yang diberikan oleh perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pandangan karyawan terhadap motivasi yang terjadi di PT. Dirgantara Indonesia (persero)
2. Bagaimana pandangan karyawan terhadap disiplin kerja yang terjadi di PT. Diargantara Indonesia (persero)
3. Bagaimana pandangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang terjadi di PT. Dirgantara Indonesia (persero)
4. Berapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (persero) Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pandangan karyawan mengenai motivasi di PT. Dirgantara Indonesia (persero).
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pandangan karyawan mengenai Disiplin kerja di PT. Dirgantara Indonesia (persero).

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pandangan karyawan mengenai Prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (persero).
4. Untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh motivasi karyawan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia (persero) baik secara parsial maupun simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya, selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya dan mempraktekan ilmu yang di dapat di dalam perkuliahan ke dalam dunia kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

c. Bagi Peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.