

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam setiap perusahaan, organisasi maupun dalam sebuah instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi tersebut dapat tercapai. Semua itu dapat dilihat dari prestasi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, prestasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut. Seberapa besar tingkat prestasi kerja yang dihasilkan dan ditentukan oleh seberapa besar peran perusahaan dalam mengembangkan kualitas karyawannya dengan baik yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan . pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Bila seorang atasan dapat melaksanakan pengawasan terhadap bawahannya dengan baik, maka fungsi pengawasan di perusahaan tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya.

pengawasan dapat juga berarti mengusahakan apa yang dicapai agar dilaksanakan sesuai dengan aturan, dan instruksi yang telah direncanakan dapat menilai hasil pekerjaan serta apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan.

Dalam hal ini pengawasan yang dilakukan seorang atasan akan dipersepsi oleh bawahannya sebagai sesuatu yang positif atau negatif. Apabila pengawasan yang dilakukan atasan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dalam arti atasan melakukan pengawasan secara teratur terhadap karyawan, terutama saat karyawan bekerja, memberikan perhatian, pengarahan, dan petunjuk serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan mempersepsi positif terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan sehingga dari persepsi yang positif akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja seperti perilaku disiplin dalam bekerja.

Sebaliknya jika pengawasan yang dilakukan seorang atasan tidak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, dalam arti atasan tidak pernah melakukan pengawasan secara teratur, terutama saat karyawan bekerja tidak memberikan petunjuk dan pengarahan, tidak bertindak tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan, maka hal ini akan dipersepsi negatif oleh karyawan. Dari persepsi negatif akan menentukan perilaku karyawan sehubungan dengan pengawasan atasan yaitu ditunjukkan dengan ketidak disiplin dalam bekerja.

Karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawannya. Karena seringkali suatu perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut.

Persaingan bisnis dalam lingkup penyedia jasa seperti Event Organizer (EO) di era komputerisasi saat ini sangatlah kuat. Sebuah produk maupun jasa yang ditawarkan semakin berkembang, sasaran dan kualitasnya juga semakin bagus. Sebagai penyedia jasa harus mampu memberikan servis yang maksimal kepada kliennya agar mampu bertahan dalam ketatnya persaingan bisnis. Organizer, serta peluang bisnis penyedia jasa. Terdapat beberapa industri event organizer di Bandung, diantaranya adalah Decision event organizer, PT. Bless event organizer, PT. Flazz Organizer, PT. The Purple Trivia, dan salah satunya PT. Himbar Buana Wibawa (Delite).

PT. Himbar Buana Wibawa adalah perusahaan nasional yang beroperasi tersebar di semua layanan dalam mengelola berbagai layanan, baik itu individu atau perusahaan. Perusahaan ini didirikan secara eksklusif untuk memenuhi kebutuhan layanan profesional yang sangat baik. PT. Himbar Buana Wibawa dengan trade mark Delite adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, perdagangan umum, jasa event organizer, Brand activation, MICE, Tour dll.

Delite adalah sebuah transformasi dari CV yang berdiri pada akhir tahun 2010, selama 3 tahun berjalan kebutuhan pengembangan usaha telah menjadi pendorong untuk meningkatkan legalitas usaha dari CV menjadi PT, secara resmi legalitas PT telah disahkan dengan nama PT. Himbar Buana Wibawa dengan trade mark DELITE pada pertengahan tahun 2013. Sampai saat ini Delite telah berdiri selama lebih dari 5 tahun. Delite adalah perusahaan jasa penyelenggara event,

trade marketing, consumer program, personil tim DELITE berpengalaman dalam menangani event lokal, nasional dari perusahaan nasional dan multinasional, exhibition, launching product, selling product, internal meeting, consumer program, social media dan sebagainya, kegiatan ini bermula pada tahun 2004.

Pekerjaan sebagai event organizer menjanjikan keuntungan yang cukup menggiurkan bagi pemiliknya. Event organizer adalah suatu organisasi yang melayani kliennya dengan menyediakan layanan dalam bentuk perencanaan acara, pengatur acara, kepanitiaan suatu acara, dan jasa lain yang berhubungan dengan acara. Kebanyakan jasa EO digunakan untuk mengorganisir acara pernikahan atau ulang tahun kliennya. Jasa yang ditawarkan EO bukan hanya pada klien perseorangan tapi juga bisa perusahaan. Dalam hal ini biasanya perusahaan menggunakan jasa EO untuk mengatur kegiatan rapat, seminar, dan gathering. Selain perusahaan dan perseorangan, EO juga bisa melayani organisasi-organisasi masyarakat untuk mengatur acara reuni, wisuda dan lain – lain.

Sesuai dengan tantangan dunia usaha saat ini dimana akitifitas bisnis dalam suatu perusahaan harus semakin efektif dan efisien, menuntut para pebisnis untuk lebih berhati-hati dalam menetapkan langkah dan strategi. Tak terkecuali dalam penyelenggaraan sebuah acara/event yang secara tidak langsung melakukan supporting terhadap langkah-langkah bisnis perusahaan baik berupa kegiatan eksternal untuk melakukan promosi atau penjualan, meningkatkan brand image perusahaan atau kegiatan internal seperti team building yang bertujuan untuk peningkatan kualitas resources yang ada menjadi sebuah sinergi yang berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan.

Suksesnya suatu event berdampak banyak hal terhadap kemajuan perusahaan seperti mendapat prospek, meningkatkan penjualan dan sebagainya. Saat perusahaan melaksanakan kegiatan promosi atau kegiatan internal perusahaan, sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas produksi, kualitas sumber daya manusia atau meningkatkan penjualan dengan keberadaan Event Organizer (EO) maka bisa menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan efisien dan efektifitas suatu perusahaan agar semakin berkembang.

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya prestasi kerja karyawan. Melalui prestasi kerja yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan. Karena Pencapaian seluruh target yang telah ditetapkan perusahaan tidak terlepas dari strategi yang diimplementasikan pada perusahaan. Salah satunya dengan prestasi kerja yang dapat mencerminkan pencapaian masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Bagi perusahaan prestasi kerja karyawan sangat penting. Karena sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan keberlangsungan perusahaan ke

depannya. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar jika prestasi kerja karyawannya rendah. Meningkatnya prestasi kerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Mangkuprawira (2004:166), mendefenisikan “Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.”

Namun pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan melalui *annual report* PT. Himbar Buana Wibawa (Delite). Terdapat beberapa kategori Prestasi kerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan Prestasi kerja karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite). Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kategori Prestasi Kerja Karyawan

RANGE NILAI	PRESTASI	KETERANGAN
98 – 100	P1	ISTIMEWA
90 – 98	P2	BAIK SEKALI
80 – 90	P3	BAIK
70 – 80	P4	KURANG
>70	P5	KURANG SEKALI

Sumber : PT. Himbar Buana Wibawa (Delite)

Dari tabel 1.1 tentang kategori prestasi kerja karyawan dapat dilihat bahwa range nilai kurang dari 70 berada di kategori P5 (prestasi ke-5) yang berarti

kurang sekali, sedangkan nilai 98 s/d 100 berada di kategori P1 (prestasi ke-1) yang di artikan sebagai kategori prestasi istimewa.

Tabel 1.2
Laporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Himbar Buana
Wibawa (Delite) Periode 2014 - 2015

Tahun 2014			Tahun 2015		
Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)	Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
P1	2	0,53	P1	1	0,31
P2	150	40,32	P2	122	38,97
P3	132	35,48	P3	140	44,72
P4	70	18,81	P4	40	12,77
P5	18	4,83	P5	10	3,19
Total	372	100	Total	313	100

Sumber : Data sekunder PT. Himbar Buana Wibawa (Delite)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) menunjukkan hasil yang bervariasi dalam dua tahun terakhir. Namun dari hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan untuk kategori istimewa pada tahun 2014 ada dua orang karyawan yang mampu mencapai kriteria istimewa, tetapi pada tahun 2015 hanya ada satu orang yang mencapai kriteria istimewa. Penurunan prestasi kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kedisiplinan, kuantitas, kualitas, tanggung jawab, dan inisiatif dalam diri karyawan itu sendiri.

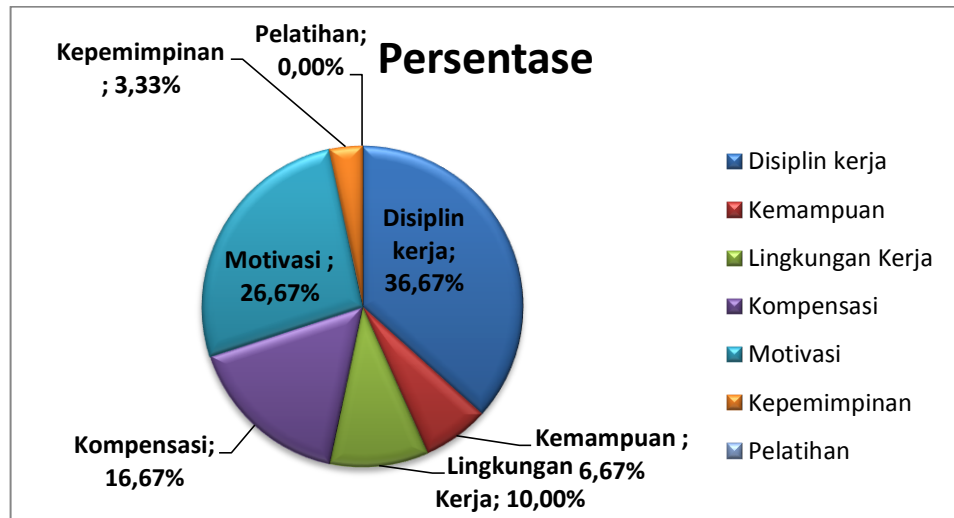
Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Hani T. Handoko (2007:135) menyatakan bahwa “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan,

kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:69), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu: Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan, Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra), Keandalan atau dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan, dan sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak terpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada di luar dari diri karyawan tersebut. Anogara (2004:7) Mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah faktor internal antara lain : disiplin kerja, kemampuan, motivasi, dan tanggung jawab dan Faktor eksternal antara lain : lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan dan kompensasi. Dalam hal ini penulis melakukan pra-survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite). Setelah melakukan pra-survey

kepada 30 responden maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :



Sumber: hasil pra-survey penelitian

Gambar 1.1

Diagram faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT.Himbar Buana Wibawa (Delite)

Dari gambar diagram di atas dapat diketahui bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada Prestasi kerja karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) adalah Disiplin kerja dengan persentase 36,67% dan Motivasi dengan persentase 26,67%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan motivasi kerja di PT. Himbar Buana Wibawa.

Malayu S.P Hasibuan (2008 : 94) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Hal tersebut serupa dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2007:183) yang mengemukakan bahwa “Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan norma-norma sosial yang berlaku.”

Bila disiplin kerja karyawan tidak dilaksanakan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai dengan efektif dan efisien. Dari hasil wawancara dengan pembimbing di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung. Bahwa terdapat fenomena permasalahan dalam absensi diantaranya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan, baik itu keterlambatan atau kesengajaan untuk tidak masuk kerja. Berikut adalah data sekunder tingkat absensi karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung.

Tabel 1.3
Data Absensi karyawan
PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Area Bandung
Tahun 2015 Selama 6 bulan (Dalam %)

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Alpha
Januari	6,3	4,3	5,5	3,8
Februari	9,04	6,1	4,6	3,3
Maret	10,4	6,9	3,6	3,5
April	7,9	5,2	3,8	3,6
Mei	9,9	4,4	5,5	4,3
Juni	10,6	7,2	6,3	4,7

Sumber : Data Sekunder absensi PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) 2015

Dari data absensi di atas menunjukkan bahwa karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan alpha persentasenya tidak stabil, bisa dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi selama 6 bulan tahun 2015. Ketidakhadiran karyawan karena tidak adanya keterangan atau alpha menjadikan sesuatu yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai.

Selain faktor disiplin yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya maka akan membuat semangat kerja mereka akan lebih baik dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang akan diberikann oleh karyawan tersebut kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu proses penting dari suatu perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya, hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Rivai dan sagala (2009:837) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah “Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sikap dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong setiap individu untuk mampu bertingkah laku dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden di PT. Himbar Buana Wibawa.

Tabel 1.4
Hasil pra-survey mengenai motivasi kerja di PT. Himbar Buana
Wibawa (Delite)

Dimensi	Tidak Setuju			Setuju		
	F	Persentase (%)	Standar (%)	F	Persentase (%)	Standar (%)
Prestasi	8	26,67	100	22	73,33	100
Afiliasi	12	40	100	18	60	100
Kekuasaan	10	33,33	100	20	66,67	100

Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survey (2015)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kebutuhan berprestasi karyawan hanya sebesar 73,33%, hal ini disebabkan sebagian karyawan kurang memiliki inovasi dan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak memperhitungkan resiko terhadap pekerjaan, kurang menyukai pekerjaan yang menantang dan tidak suka menetapkan tujuan yang realitas dalam bekerja. Hal ini diakibatkan karena tidak adanya keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan.

Permasalahan lain yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah kebutuhan afiliasi dengan persentase hanya 60%, kebutuhan afiliasi berhubungan dengan sikap karyawan yang kurang menyukai kebersamaan dengan orang lain atau dengan rekan kerja lainnya, bekerja sama dengan karyawan lainnya, dan kebutuhan kekuasaan sebesar 66,67% yang meliputi karyawan selalu menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung, salah satunya dalam hal prestasi kerja karyawan. mengingat pentingnya pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan untuk meningkatkan Prestasi Kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul

“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BAGIAN EVENT ORGANIZER PADA PT. HIMBAR BUANA WIBAWA (DELITE) BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Pada sub ini akan dijelaskan identifikasi masalah dan pokok-pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian, dan menjelaskan rumusan masalah.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana layaknya suatu perusahaan PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung juga memiliki masalah-masalah internal, masalah internal yang terjadi memiliki peran penting bagi stabilitas kantor, dimana prestasi kerja karyawan menjadi sorotan utama karena masih terdapat beberapa target dan sasaran yang belum terlaksana dengan baik .

1. Kedisiplinan karyawan yang belum maksimal
2. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya.
3. Masih adanya karyawan yang melalaikan pekerjaannya pada saat jam kerja.
4. Masih belum maksimal akan motivasi kerja karyawan untuk menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan.
5. Prestasi kerja yang belum optimal dari setiap karyawan

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin kerja karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung.
3. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mencari dan memperoleh suatu informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, maka setelah melakukan penelitian akan menggambarkan dan juga untuk mengetahui :

1. Disiplin Kerja Karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung.
2. Motivasi Kerja karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung.
3. Prestasi Kerja karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai disiplin kerja. Penulis juga dapat mengetahui kondisi motivasi kerja serta mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan PT. Himbar Buana Wibawa (Delite) Bandung. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan

Perusahaan sebagai objek penelitian, dengan harapan dapat memberikan informasi dan keterangan-keterangan yang penulis tuangkan dalam skripsi ini sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam mengenai masalah karyawan terutama mengenai bagaimana disiplin dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

b. Bagi pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan suatu sumbangan yang berguna dan bermanfaat baik itu dalam bentuk wawasan, informasi, maupun sebagai ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia.