

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan yang terjadi di dunia mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia di era globalisasi ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan pengembangan SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. 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. Apapun produk perusahaan, baik barang maupun jasa dan pelayanan, peranan manusia menempati urutan paling penting untuk menghasilkan produk bermutu dan memuaskan. Perusahaan bisa saja memiliki teknologi yang canggih, dana mencukupi, sistem

serta prosedur yang baik, akan tetapi tanpa manusia yang bermutu dalam segala aspeknya, hasil yang diinginkan tidak akan dapat dicapai.

Era teknologi yang semakin canggih juga sudah mulai diterapkan didalam industri transportasi terutama di bidang transportasi udara. Perlunya perawatan dan pengecekan terhadap pesawat merupakan salah satu hal yang sangat penting demi menunjang keselamatan dan kenyamanan. Perusahaan di bidang tersebut sudah mulai banyak. PT. Putra Bangsa Sejati adalah perusahaan nasional yang mengkhususkan diri pada perawatan dan perbaikan suku cadang pesawat, Modifikasi, *Mobile dan Fixed Ground Station*, Radio, Radar, *Avionic*, *Electric* dan Instrumen. Perusahaan tersebut melayani kebutuhan keseluruhan klien mulai dari *Stage Stripping*, *Removal*, *Repair / Overhaul*, *Inspection*, *Fungsional Test*, *Install*, *Integration Test* di ground, sampai *Test Flight*. Perusahaan ini merupakan distributor resmi di Indonesia untuk peralatan kalibrasi, instrumentasi dan metrologi yang diproduksi oleh Time Electronics Ltd - Inggris. Selain bertanggung jawab atas penjualan, pemasangan, perbaikan dan perawatan, perusahaan tersebut juga siap memberikan bantuan teknis kepada pelanggan yang ingin mengembangkan workshop kalibrasi mereka. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya, disini beberapa contoh perusahaan pesaing dari PT. Putra Bangsa Sejati seperti PT. Dirgantara Indonesia (PTDI), PT Garuda Maintenance Facility, PT Indo Pelita Aircraft Service dan PT Aero Nusantara.

Prestasi kerja di dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai serta meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja

yang tinggi. Prestasi Kerja tersebut nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan, 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 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.

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. 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 karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari PT. Putra Bangsa Sejati di Cimahi., terdapat beberapa kategori prestasi kerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan prestasi kerja

karyawan di perusahaan tersebut. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Kategori Prestasi Kerja Karyawan**

<b>RENTANG NILAI</b>	<b>PRESTASI</b>	<b>KETERANGAN</b>
98 – 100	P1	Istimewa
90 – 98	P2	Baik Sekali
80 – 90	P3	Baik
70 – 80	P4	Kurang
>70	P5	Kurang Sekali

*Sumber : PT. Putra Bangsa Sejati*

Berdasarkan 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 Di PT. Putra Bangsa Sejati.**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>2006</b>	Jumlah Karyawan	17	7	11	6	4
	Persentase	37,7	15,5	24,4	13,3	9,1	100
<b>Tahun</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>2007</b>	Jumlah Karyawan	20	5	10	4	6
	Persentase	44,4	11,1	22,2	8,8	13,5	100
<b>Tahun</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>2008</b>	Jumlah Karyawan	16	9	10	12	2
	Persentase	32,6	18,36	20,4	24,5	4,64	100
<b>Tahun</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>2009</b>	Jumlah Karyawan	14	6	7	18	6
	Persentase	27,5	11,7	13,7	35,3	11,8	100
<b>Tahun</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>2010</b>	Jumlah Karyawan	15	5	18	10	8
	Persentase	26,8	9	32,14	17,85	15,01	100
<b>Tahun</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>2011</b>	Jumlah Karyawan	15	14	11	9	11
	Persentase	25	23,3	18,3	15	18,4	100
<b>Tahun</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>2012</b>	Jumlah Karyawan	16	9	15	7	13

**Tabel 1.2 Lanjutan**

	Persentase	27	15	25	12	21	100
<b>Tahun 2013</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	Jumlah Karyawan	16	6	19	8	18	67
	Persentase	23,8	8,9	28,4	12	26,9	100
<b>Tahun 2014</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	Jumlah Karyawan	17	7	24	8	14	70
	Persentase	24,28	10	34,3	11,4	20,02	100
<b>Tahun 2015</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	Jumlah Karyawan	15	12	20	13	10	70
	Persentase	21,43	17,14	28,57	18,57	14,29	100
<b>Tahun 2016</b>	<b>Nilai Prestasi</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	Jumlah Karyawan	10	11	19	16	14	70
	Persentase	14,29	15,71	27,14	22,86	20	100

*Sumber : Data sekunder PT. Putra Bangsa Sejati*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan PT. Putra Bangsa Sejati menunjukkan cenderung terjadi penurunan dalam sepuluh tahun terakhir, artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan untuk kategori istimewa. Dalam dua tahun terakhir pada tahun 2015 ada 15 orang karyawan yang mampu mencapai kriteria istimewa, sedangkan pada tahun 2016 hanya ada 10 orang yang mencapai kriteria istimewa, sedangkan pada kriteria kurang sekali dan kurang mengalami kenaikan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing perusahaan terdapat beberapa permasalahan mengenai prestasi kerja karyawan, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang di tugaskan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja 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. 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. Terdapat 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.

Untuk memperjelas dugaan faktor-faktor yang bermasalah mempengaruhi prestasi kerja di perusahaan ini penulis melakukan pra survei melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 15 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Faktor-Faktor yang Memiliki Masalah Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**  
**PT. Putra Bangsa Sejati**

No	Variabel	Faktual	Standar (%)
1	Seleksi	73,3	100
2	Penempatan	53,3	100
3	Kompensasi	86,7	100
4	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>40</b>	100
5	Kepemimpinan	60	100
6	Lingkungan Kerja	66,7	100
7	<b>Motivasi</b>	<b>46,7</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2017)*

Berdasarkan Tabel 1.3 dengan 7 variabel di atas faktor-faktor yang diprediksi bermasalah dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu seleksi, penempatan, kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi bahwa menunjukkan adanya permasalahan yang dominan pada disiplin kerja dengan persentase 40% hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mentaati dan mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan motivasi kerja dengan persentase 46,7 dimana hal tersebut menunjukkan bahwa dorongan dan semangat kerja karyawan di perusahaan ini masih kurang baik dan belum optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila disiplin

kerja karyawan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing perusahaan dan beberapa karyawan terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja terlihat dari karyawan dalam jam istirahat keluar lebih awal, terlambat masuk pada jam istirahat, pulang kerja belum pada waktunya dan tidak patuhnya terhadap aturan perusahaan. Dapat dilihat juga dari tabel, sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-survei Mengenai Disiplin Kerja Pada PT. Putra Bangsa Sejati**

Dimensi	Cenderung Setuju			Cenderung Tidak Setuju		
	F	Persentase (%)	Standar (%)	F	Persentase (%)	Standar (%)
Disiplin Terhadap Waktu	12	80	100	3	20	100
Disiplin Terhadap Peraturan Perusahaan	11	73.33	100	4	26.67	100
Disiplin Dalam Aturan Prilaku Dalam Pekerjaan	10	66.67	100	5	33.33	100
Disiplin Peraturan lain nya	8	53.33	100	7	46.67	100
Total rata-rata	10.25	68.33	100	4.75	31.67	100

*Sumber : hasil olah data kuisisioner pra survei (2017)*

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa masih adanya karyawan yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa disiplin terhadap waktu karyawan sebesar 80%, hal ini disebabkan sebagian karyawan masih banyak yang datang terlambat dan karyawan menggunakan jam istirahat



melibihi dari batas waktu. Hal ini diakibatkan karena tidak adanya sangsi seperti surat peringatan (SP) yang diberikan kepada pegawai.

Permasalahan lain yang berhubungan dengan disiplin kerja adalah disiplin terhadap peraturan perusahaan dengan persentase hanya 73.33%, hal ini disebabkan bahwa sebagian karyawan kurang memiliki rasa hormat kepada karyawan yang lebih tua, dan disiplin dalam aturan perilaku dalam pekerjaan sebesar 66.67%, yang disebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai batas yang ditentukan perusahaan, dan disiplin peraturan lainnya sebesar 53.33%, yang diakibatkan karyawan belum dapat mematuhi norma-norma yang berlaku di perusahaan.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi prestasi 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 diberikan 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. Untuk mengetahui dan memperjelas permasalahan-permasalahan mengenai Motivasi kerja pada perusahaan ini penulis melakukan pra survei yang diberikan kepada karyawan secara acak. Adapun data yang penulis peroleh sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Di PT. Putra Bangsa Sejati**

Dimensi	Setuju			Tidak Setuju		
	F	Persentase (%)	Standar (%)	F	Persentase (%)	Standar (%)
Kebutuhan Untuk Berprestasi	13	86,67	100	2	13,33	100
Kebutuhan Untuk Berafiliasi	10	66,67	100	5	33,33	100
Kebutuhan untuk Kekuasaan	9	60	100	6	40	100
Total rata-rata	10.67	71.12	100	4.33	28.88	100

*Sumber : hasil olah data kuesioner pra survei (2017)*

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa masih adanya karyawan yang menyatakan tidak setuju atas pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa kebutuhan berprestasi karyawan sebesar 86,6%, hal ini disebabkan sebagian karyawan kurang memiliki 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 kurangnya keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan.

Permasalahan lain yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah kebutuhan afiliasi dengan persentase hanya 66,67%, kebutuhan afiliasi berhubungan dengan sikap karyawan yang kurang menyukai kebersamaan, tidak selalu ikut sertanya karyawan dalam kegiatan yang diadakan perusahaan, dan kebutuhan kekuasaan sebesar 60% yang berhubungan dengan keinginan untuk menjadi karyawan yang dapat berpengaruh bagi rekan kerja lainnya.

Perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan perlu merencanakan suatu strategi untuk mendorong para karyawan agar semangat dalam bekerja.

Untuk itu, dalam pencapaian tujuan tersebut maka seluruh sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik baiknya. Dengan Motivasi karyawan yang tinggi maka sebuah instansi akan mencapai tujuan sesuai dengan yang ditetapkan. Motivasi juga dapat meningkatkan tanggung jawab dan kualitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan suatu perusahaan.

Perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya menuntut karyawannya untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan maksimal, namun dalam hal ini perusahaanpun harus memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut. Begitu juga dengan PT. Putra Bangsa Sejati merupakan perusahaan yang cukup besar, dimana perusahaan ini bergerak di bidang manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, PT. Putra Bangsa Sejati tersebut harus memperhatikan juga keinginan dan kebutuhan karyawan yang bekerja diperusahaan memperhatikan hal-hal tersebut maka diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Berdasarkan fenomena yang tampak di PT. Putra Bangsa Sejati ini, salah satu cara untuk menciptakan dan memelihara Prestasi Kerja yang baik adalah dengan disiplin kerja karyawan yang baik, disertai Motivasi Kerja karyawan yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan dan meningkatkan Prestasi Kerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA BANGSA SEJATI”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada di PT. Putra Bangsa Sejati dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja
  - a. Prestasi kerja yang belum optimal dari setiap karyawan
  - b. Tidak tercapainya target yang diberikan
  - c. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan
2. Disiplin Kerja
  - a. Masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan
  - b. Karyawan kurang patuh terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan
  - c. Masih terdapat karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu
3. Motivasi Kerja
  - a. Karyawan tidak termotivasi untuk lebih berpengaruh didalam perusahaan
  - b. Kurang bergairah dalam melaksanakan tugas dan kegiatan perusahaan
  - c. Belum maksimalnya motivasi kerja karyawan untuk menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada PT. Putra Bangsa Sejati.
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT. Putra Bangsa Sejati.
3. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Putra Bangsa Sejati.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja PT. Putra Bangsa Sejati baik secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki maksud untuk mencari data dan informasi mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Putra Bangsa Sejati. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana :

1. Disiplin kerja pada PT. Putra Bangsa Sejati.
2. Motivasi kerja pada PT. Putra Bangsa Sejati.
3. Prestasi kerja pada PT. Putra Bangsa Sejati.
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja PT. Putra Bangsa Sejati baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut:

#### 1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Putra Bangsa Sejati. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

#### 2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.