

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII
(PTPN7) BETUNG BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : Mela Nitalia

Nim :212016123

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2020

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII
(PTPN 7) BETUNG BANYUASIN
SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Mela Nitalia

Nim :212016123

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Mela Nitalia

Nim : 212016123

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII
(PTPN7) Betung Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulisan ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan hormat yang berlaku diperguruan tinggi.

Palembang, September 2020



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

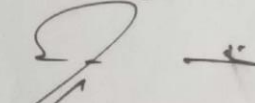
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Betung Banyuasin


Nama : Mela Nitalia
NIM : 212016123
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal September 2020

Pembimbing I,


Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M
NBM/NIDN: 784023/0023075901

Pembimbing II,


Mister Gandra, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar Ra’d:11)”

“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)”

“ Setiap orang pasti mempunyai mimpi, begitu juga dengan saya, namun bagi saya yang paling penting adalah bukan seberapa besar mimpi yang kamu punya, tetapi ialah seberapa besar usaha kamu untuk memujudkan mimpi itu (penulis) ”

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Daud Bangsa dan Ibu Haslah**
- ❖ Ayukku Mega Yunita S.E**
- ❖ Adikku Fitria Azzahra**
- ❖ Dosen Pembimbingku Bapak Fauzi Ridwan, H. Drs., M.M dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si**
- ❖ Sahabat-sahabatku**
- ❖ Almamater Kebanggaanku**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Betung Banyuasin** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 10 Indikator dengan 83 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Daud Bangsa dan Ibunda Haslah, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang telah diberikan , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

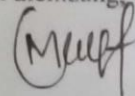
1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibuk Zaleha Trihandayani, S.E.,M.M Dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Zuhriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PPN7) Betung Banyuasin yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Terima Kasih untuk Yunani Hendra yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini, dan Sahabat seperjuangan dari awal masuk kuliah sampe ada dititik sekarang (wisuda) yang kita inginkan bersama (Tiara Anggraini Suardi, Damilia Hartami, Cindy Nadiya Rossa) yang juga telah banyak membantu serta memberi sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini. Tak lupa pula untuk teman seperjuangku Yuyun Maryuni, Putri Mareta dan Seluruh teman SMP maupun SMA ku atas kebaikan kalian selama ini serta teman KKN Ke 53 Posko 121 Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, September 2020



Mela Nitalia

ABSTRAK

Mela Nitalia / 212016123 / 2020 / pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (2) adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (3) adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, penelitian ini menggunakan variable kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan menggunakan 9 indikator. Populasi dalam penelitian ini adalah 117 orang karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 83 responden dengan metode pengambilan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang di kuantitatifkan dengan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (2) ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (3) ada pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin.

Kata kunci : kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja

Abstract

Mela Nitalia/212016123/2020/The influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin / Human Resource Management.

The formulatio of the problem in this study were (1) was there any influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (2) was there an influence of work discipline on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (3) was there an effect of work motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin. The objectives of this study were (1) to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (2) to determine the effect of work discipline on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (3) to determine the effect of work motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin. The type of research used was associative research. This study used employee performance variables, work discipline and work motivation using nine indicators. The population in this study was one hundred and seventeen employees at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin. In this study, eighty three respondents were taken samples with the Proportionate Stratified Random Sampling method. The datum used in this study was primary data. The data collection method used in this researc was a questionnaire method. Analysis of the data used was qualitative that was changed to quantitative by using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that (1) there was a significant effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (2) there was a significant effect of work discipline on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin, (3) there was a significant influence of work motivation on the performance of employees at PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin.

Keywords: *employee performance, work discipline and work motivation Send feedback History Saved Community*

PENGESAHAN

NO. 342 / Abstract / LB / UMP / VIII 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.	iv
Daftar isi.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.	8
A.Kajian Kepustakaan.	8
1. Landasan teori.	8
a). Kinerja Karyawan.	8
b). Disiplin Kerja.....	14
c). Motivasi Kerja.....	19
2. Penelitian sebelumnya.....	21
B. Kerangka Pemikiran.	24
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.	26
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi Dan Sampel.	28
E. Data Yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan data.	30
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	32

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kimpulan.....	76
B. Saran.....	76
BAGIAN AKHIR	
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di era global saat ini membuat persaingan bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk tetap eksis dan terus berkembang jika ingin bersaing di era global sekarang. Dalam hal ini, pihak perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik. Perusahaan yang mampu mengelola, sekaligus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki pasti akan terus bersaing dan tetap eksis di era modern sekarang.

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian dalam lingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjalankan proses perusahaannya. Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan adalah aset perusahaan yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin

Menurut Hasibuan (2018:6) sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manusia merupakan salah satu factor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia menitik beratkan perhatiannya pada masalah karyawannya.

Menurut Kasmir (2017:181) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Busro (2018:89) kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri atau organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan anda salah satunya disiplin kerja dan motivasi kerjanya.

Menurut Edy Sutrisno (2016:121) disiplin adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009:91) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2016:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Edy sutrisno (2016:111) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Betung Banyuasin adalah salah satu badan usaha milik negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia. PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) berlokasi di desa taja jaya indah 1 betung merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Betung Banyuasin
Tahun 2015-2019

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1	2015	27.490.000	27.684.000	100,70%
2	2016	29.100.000	25.373.000	87,19%
3	2017	26.523.000	21.979.000	82,86%
4	2018	28.015.000	24.023.000	85,75%
5	2019	27.601.000	25.427.000	92,12%

Sumber: PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Betung Banyuasin

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang, di lihat dari kuantitas produksi yang dihasilkan

oleh PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Betung Banyuasin mengalami naik turun selama lima tahun terakhir dan juga target produksi selama 5 tahun terakhir belum terealisasi. kemudian masih banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan, misalnya diberi waktu satu hari harus memproduksi 100 kg sawit tetapi karyawan tidak memenuhi ketentuan tersebut sehingga kinerja karyawan di anggap kurang baik. Dan juga hubungan antar karyawan juga kurang baik dilihat dari kerjasama yang kurang erat, kurangnya rasa saling menghargai sehingga terlihat tidak harmonis dan berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

Kemudian untuk disiplin kerjanya masih sangat rendah, karena pimpinan kurang melihat kemampuan yang dimiliki karyawannya dalam memberikan tugas pekerjaan. Seperti karyawan yang lulusan bidang keuangan tetapi diberi tugas di bidang pengoperasian. sehingga mereka merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya dan berakibat pada kedisiplinannya berkurang. Dan juga apabila seorang pemimpin yang masih memegang teguh sistem kekerabatan dalam suatu perusahaan maka keadilan tidak terlaksana, seperti karyawan yang masih kerabat dengan atasan apabila melakukan kesalahan tidak diberi hukuman sehingga membuat kedisiplinannya sangat rendah. Kemudian rendahnya sanksi hukum yang diberikan oleh atasan apabila karyawan melakukan kesalahan dan juga melanggar aturan-aturan yang telah ditentukan. Dilihat dari peraturan

masuk kerja jam 7.00 WIB dan pulang jam 16.00 WIB tetapi masih saja ada karyawan yang melanggar aturan seperti baru masuk kerja jam 8.

Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya juga kurang, bisa dilihat dari kurangnya balas jasa yang diberikan atasan kepada karyawannya, seperti pemberian bonus dan tunjangan jabatan yang kurang sehingga kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Fasilitas kerjanya juga masih kurang seperti tidak tersedianya mess/perumahan dan tidak adanya loker tempat penyimpanan barang pribadi. Kemudian pengakuan dari atasan juga kurang, seperti apabila karyawan menyampaikan sesuatu yang mereka kerjakan dengan baik tetapi perusahaan hanya bersikap acuh tanpa adanya penghargaan atau apresiasi

Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN 7) Betung Banyuasin

D. Manfaat Penelitian**1. Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengalaman tentang dunia kerja yang akan kita hadapi dimasa yang akan datang dan dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan finansial guna meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Betung Banyuasin

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Java Media
- Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Vol.48, No.1 (2017).
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fitria Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isniani Asiati. (2019). *Metodelogi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman M (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke 4).Jakarta : Raja Grafindo.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Kenny Astria .(2018). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Vol.2 No.1 Juni 2018
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana. (2015). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.26 No.2 September 2015.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Nusa Media Yogyakarta.
- Sugiyono (2017). *Statistika untuk Penelitian*.(Cetakan ke-29). Bandung : Alfabeta,CV
- Sutarto Wijono (2015).*Psikologi Industri dan Organisasi*. (Cetakan ke 4). Jakarta :PT Adithitya Andrebina Agung
- Wibowo. (2017).*Manajemen Kinerja*.(Cetakan ke-12). Depok : PT Rajagrafindo Persada.