

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER PURNAMA SAKTI  
(SPS) MOTOR PALEMBANG**

**SKRIPSI**



Nama : Isabela Tri Syahputri

NIM : 212016173

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

# **SKRIPSI**



Nama : Isabela Tri Syahputri

NIM : 212016173

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

# **SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh**

**Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Isabela Tri Syahputri

NIM : 212016173

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Isabela Tri Syahputri

NIM : 212016173

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. SUMBER PURNAMA SAKTI MOTOR (SPS)  
PALEMBANG

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya 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 dicantumkan 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 norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Isabela Tri Syahputri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUMBER PURNAMA SAKTI (SPS) MOTOR PALEMBANG**

Nama : Isabela Tri Syahputri

NIM : 212016173

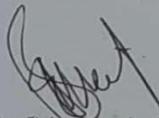
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



Edy Liswani, SE, M.Si  
NIDN: 0027086010/944809

Pembimbing II,



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

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, SE., M.Si  
NIDN: 0216057001

v

## **PERSEMBAHAN DAN MOTTO**

*Skripsi ini saya persembahkan, kepada :*

*Mama & Papa yang sangat sayang padaku, Rumiati & Ali Fikri.*

*Saudara-saudaraku :*

*Andy Fredyca, ST & Ivana Dwitiya Aritami, SH, M.HKes dan*

*Petty Dwi Syahputri, Spd & Alfian Jauhari Hanif, SH.*

*Keponakan-keponakanku yang tersayang :*

*Kakak Al, Mbak Alma, Abang Arka, dan Adek Inara.*

*Serta Tanteku yang baik hati Dr. Sri Rahayu SE, MM dan keluarga.*

*Teman-teman seperjuangan dan Alamamaterku.*

### **MOTTO :**

*“Anda mungkin tidak pernah tahu apa hasil dari tindakan anda,  
tetapi jika Anda tidak melakukan apa-apa tidak akan ada hasil”*

*“You may never know what results come of your action,  
but if You do nothing there will be no result”*

*Mahatma Ghandi*

## PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan Judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUMBER PURNAMA SAKTI (SPS) MOTOR PALEMBANG dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam Ilmu Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

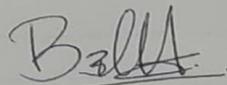
Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk ini penulis sampaikan terima kasih kepada kedua orang tuaku Bpk Ali Fikri dan Ibu Rumiati yang doa dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bpk Dr. Abid Djajuli, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bpk Drs. H. Fauzi Ridwan, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, SE, MM dan Bpk Mister Chandra, Spd, MSi selaku kedua ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bpk Edy Liswani, SE, M.Si selaku Pembimbing I dan Bpk Mister Chandra, Spd, MSi selaku Pembimbing II.
5. Ibu Hj. Kholilah, SE, M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Para Dosen Universitas Muhammadiyah Khususnya Program Studi Manajemen.

7. Kedua orang tuaku, Bpk Ali Fikri dan Ibu Rumiati.
8. Saudara, keponakan, dan keluarga besarku.
9. Teman-teman Angkatan 2016 dan KKN 53 UMP Posko 101.
10. PT. Sumber Purnama Sakti (SPS) MOTOR PALEMBANG dan seluruh Responden yang bersedia mengisi kuesioner.
11. Semua Pihak yang tidak disebutkan satu per satu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam penulisan Skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh, aamiin.

Palembang, Agustus 2020



Isabela Tri Syahputri

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR .....	i
HALAMAN SAMPUL JUDUL .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	vi
PRAKATA .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<i>ABSTRACT</i> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	31
C. Kerangka Pemikiran .....	33
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi Penelitian .....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	36

E.	Data yang Diperlukan .....	38
F.	Metode Pengumpulan Data .....	39
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>46</b>
A.	Hasil Penelitian .....	46
1.	Gambaran Wilayah Penelitian .....	46
2.	Gambaran Umum Jawaban Responden .....	47
3.	Gambaran Umum Karakteristik Responden .....	54
4.	Proses Pengujian .....	57
B.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	65
1.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	65
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	67
3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.	Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>74</b>
A.	Kesimpulan .....	74
B.	Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel I.1. Data Absensi Karyawan PT. Sumber Purnama Sakti (SPS)Motor Palembang.....</b>	<b>4</b>
<b>Tabel III. 1. Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel III. 2. Penentuan Jumlah Sampel Isaac Dan Michael.....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel III. 3. Distribusi Populasi dan Sampel.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel IV. 1. Gambaran Umum Jawaban Responden mengenai.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel IV. 2. Gambaran Umum Jawaban Responden mengenai.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel IV. 3. Gambaran Umum Jawaban Responden mengenai.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel IV. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabel IV. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel IV. 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabel IV. 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabel IV. 8. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel IV. 9. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....</b>	<b>58</b>
<b>Tabel IV. 10. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....</b>	<b>59</b>
<b>Tabel IV. 11. Hasil Uji Raliabilitas.....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel IV. 12. Hasil Uji Analisa Linier Berganda .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel IV. 13. Hasil Uji Analisa Koefisien Determenasi .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel IV. 14. Hasil Uji t.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel IV. 15. Perbandingan Judul Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel IV. 16. Perbandingan Rumusan Masalah Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel IV. 17. Perbandingan Variabel Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>703</b>
<b>Tabel IV. 18. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>704</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1. Kerangka Pemikiran .....	33
--	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- 1. KUESIONER**
- 2. REKAP KUESIONER**
- 3. GAMBARAN UMUM JAWABAN RESPONDEN**
- 4. DAFTAR KARAKTERISTIK RESPONDEN**
- 5. DATA UJI VALIDITAS**
- 6. TABEL  $r$**
- 7. DATA UJI RELIABILITAS**
- 8. DATA OUTPU SPSS ANALISA REGRESI LINIER BERGANDA  
DAN DAN KOEFISIEN DETERMINASI**
- 9. TABEL  $t$**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER PURNAMA SAKTI (SPS) MOTOR  
PALEMBANG**

**Isabela Tri Syahputri (212016173)**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang,

Email : [isabellatrisyahputri04@gmail.com](mailto:isabellatrisyahputri04@gmail.com)\_Telpon : 085383126601,

**ABSTRAK**

**Isabela Tri Syahputri / 212016173/ 2020 / Pengaruh Motivasi Kerja Dan  
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Purnama Sakti  
(SPS) Motor Palembang**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Purnama Sakti (SPS) Motor Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuatitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis & uji t, dan koefisien determinasi. Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa  $Y = 5,248 + 0,704 X_1 + 0,219 X_2$ . Hasil uji hipotesis & uji t, Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{Hitung} 2,993 > t_{Tabel} 1,683$ . Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{Hitung} 0,984 < t_{Tabel} 1,683$ . Hasil pengujian koefisien determinasi, didapatkan nilai *R Square* sebesar **0,178**, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar **17,8%**.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

**Isabela Tri Syahputri/212016173/2020/The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Sumber Purnama Sakti (SPS) Motor Palembang.**

*The formulation of the problem in this study was whether there was an effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Sumber Purnama Sakti (SPS) Motor Palembang. This type of research used in this study was associative. The samples taken in this study were forty five respondents. The analysis method used was qualitative that was made quantitative. The data analysis technique used in this research were multiple linear regression analysis, hypothesis test & t test, and the coefficient of determination. The test results used multiple linear regression analysis showed that  $Y = 5.248 + 0.704 X1 + 0.219 X2$ . The results of hypothesis testing & t test, work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} 2.993 > t_{table} 1.683$ . Work Discipline had positive and insignificant effect on Employee Performance with a value of  $t_{count} 0.984 < t_{table} 1.683$ . The results of testing the coefficient of determination, the value of R Square was 0.178, work motivation and work discipline had a simultaneous effect on employee performance of 17.8%.*

*Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENGESAHAN

NO. 053 /Abstract/LB/UMP/VIH / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang Fa

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi saat ini, dunia perusahaan menuntut kinerja para karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin, ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut, keberhasilan dari sebuah perusahaan pada umumnya ditentukan oleh beberapa faktor penting, salah satunya ialah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari mulai tingkat perencanaan, pengorganisasian, perhitungan hingga pengevaluasian yang melibatkan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia sangat memegang peranan yang cukup besar. Para pekerja memiliki kemampuan yang besar untuk menjalani aktivitas-aktivitas dari perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja harus dimaksimalkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan. Kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan

dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah berharap mendapatkan pajak.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian dan pengalaman hidup. Manusia berbeda dengan latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Donni Juni Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2016:155) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Wibowo (2017:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus-menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu

faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Melalui wawancara ke beberapa Karyawan PT. Sumber Purnama Sakti Motor Palembang, ada fenomena motivasi yang terjadi pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Diantaranya seperti tidak bersemangat dalam bekerja dan malas-malasan dan tidak mempunyai motivasi, dimana karyawan yang sudah lama bekerja dan berprestasi sulit untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Selain itu karyawan merasa tidak mendapatkan perlindungan dalam bekerja, contohnya dimana ketika seorang karyawan mau dipukuli oleh konsumen saat melakukan penarikan kendaraan konsumen yang menunggak cicilan kredit. Karyawan sudah melaporkan ke perusahaan kejadian tersebut tetapi perusahaan tidak melakukan tindakan apa-apa. Selain itu karyawan merasa bekerja dibawah tekanan atasan di mana apabila karyawan yang tidak mencapai target yang dibebankan kepada karyawan, maka mereka mendapatkan Surat Peringatan (SP1) atau bahkan mereka bisa di pindah tugaskan ke kantor-kantor yang dibawah cabang atau dikenal dengan Pos.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (Melayu Hasibuan 2014 : 193)

Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka karyawan akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Selain motivasi karyawan, disiplin karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT. Sumber Purnama Sakti Motor Palembang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan atas disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja. Berikut data tingkat absensi PT. Sumber Purnama Sakti Motor Palembang :

**Tabel I.1. Data Absensi Karyawan PT. Sumber Purnama Sakti (SPS)Motor Palembang**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Alpa</b>	<b>Cuti bersama</b>	<b>Sakit</b>
Januari	45	20	2	-	-
Februari	45	22	5	-	-
Maret	45	25	4	-	-

**Sumber: PT. SUMBER PURNAMA SAKTI MOTOR PALEMBANG 2020**

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja. Pada Bulan Januari dari 45 jumlah Populasi hampir setengahnya sebanyak 20 Karyawan terlambat masuk kerja. Jumlah Karyawan yang terlambat naik di bulan berikutnya, yaitu Bulan Februari sebanyak 22 Karyawan dan Bulan Maret sebanyak 25 Karyawan. Tidak hanya itu jumlah Karyawan yang sering tidak masuk kerja setiap bulannya sebesar rata-rata 10% per bulannya. Hal itu disebabkan dengan kurangnya Pengawasan

sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai, Keadilan Pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi masih kurang adil antara karyawan disiplin dengan karyawan yang kurang disiplin. Misalnya: apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan pimpinan tidak menegurnya secara langsung atau tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan tersebut, seharusnya pimpinan lebih tegas kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan, sehingga menyebabkan karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan di perusahaan bukan hanyalah ancaman saja tetapi diberlakukan untuk perusahaan, serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan, karena hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan bagi karyawan yang selalu melanggar peraturan, seharusnya jika sanksi hukuman yang diberikan semakain berat pastinya karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, bahwa motivasi dan disiplin kerja di PT. Sumber Purnama Sakti Motor Palembang yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang. **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUMBER PURNAMA SAKTI MOTOR PALEMBANG ”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Purnama Sakti Motor Palembang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Purnama Sakti Motor Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat melihat gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

### **2. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif yang sama.

### **3. Bagi Tempat Penelitian**

Sebagai masukan bagi PT. Sumber Purnama Sakti Motor Palembang untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Chandra Andika Hadi Purnomo, M Djudi, Yuniadi Mayowan (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Karoseri tentrem sejahtera kota Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol:48

Donni Juni Priansa (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Raja Grafindo Persada

Melayu Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Mawar Sari Fakhatul Masruroh (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*, Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara, Vol:02

Muhamad Busro (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group

Muhamad Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Jakarta : Rajawali Pers

Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanaf

Publishing

Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Rukhayati (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

*Karyawan di Puskesmas Talise, Jurnal Sinar Manajemen, Vol : 5*

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung

: Alfabeta

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada