

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA (GBS)  
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**



**SKRIPSI**

**Nama : Juansyah  
Nim : 212017051**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA (GBS)  
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Juansyah  
NIM : 212017051**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Juansyah  
NIM : 21 2017 051  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir.

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 tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan 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, Maret 2021



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

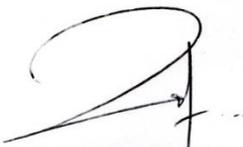
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera  
(GBS) PALI (Penukal Abab Lematang Ilir)  
Nama : Juansyah  
NIM : 21 2017 051  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Januari 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

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

  
**Wani Fitriah, SE, M.Si**  
NIDN : 0228016501

Mengetahui,  
Dekan  
U.b Ketua Program Studi Manajemen

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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlah seakan kamu akan hidup selamanya”  
(Mahatma Gandhi)

“Belajarlah dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hari besok. Dan yang terpenting adalah jangan sampai berhenti bertanya”  
(Albert Einstein)

“Sukses Butuh Usaha dan Doa”  
(Juansyah)

Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tuaku dan keluargaku

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahrabbi'l'amin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda Rusman Ladi, Ibunda Surinah dan kakak Perempuan saya Ira ini, S.Pd., kakak laki-laki saya Briptu David, dan Adek perempuan saya Hawa Desmari yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjada dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluar besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki

penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, H. Drs., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku pembimbing 1 saya yang banyak membimbing saya selama skripsi.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi dan juga selaku pembimbing akademik saya yang telah membimbing saya selama kuliah.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ibu dinarossi Utami, S.E., M.Si. Selaku Ketua Galery Investasi Universitas Muhammadiyah Palembang dan Kodaryati, S.Pd. selaku staf Galery Investasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan kakak dan adekku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
  8. Terima kasih kepada Anggi Putri Lestari yang juga memiliki peran penting dalam penyusunan skripsi ini dan selalu sabar membantu saya.
  9. Terima kasih teman-teman “Cm 17” (Vara, Nela, Sintia, Christine, Selly, Devi, Nabillah, Kiki, Rahmad, Andri, Novran, Pujo, Agung, Denny, dan Yongki) terima kasih telah membantu, selalu ada dalam penyusunan skripsi dan berjuang bersama selama kuliah.
  10. Terima Kasih juga kepada teman-teman Kuliah, Sahabat D.O.C (Adit, Fathur, Robi, Neil, Ronaldo, aldi dan jamil) dan Sahabat Cawa 19
- Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot  
Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Januari 2021

Juansyah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR.....</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan.....	8
B. Kerangka Pemikiran .....	21
C. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Operasional Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Data yang diperlukan.....	25
F. Metode Pengumpulan Data.....	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	27

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil penelitian ..... 37  
B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 55

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 60  
B. Saran ..... 60

**DAFTAR PUSTAKA ..... 62**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.I Produksi Minyak Mentah .....	4
Tabel I.2 Jawaban Responden .....	5
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	23
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel .....	24
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	39
Tabel IV.2 Uji Reabilitas .....	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	41
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	43
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan .....	44
Tabel IV.7 Motivasi Kerja .....	46
Tabel IV.8 Disiplin Kerja.....	48
Tabel IV.9 Coefficients Regresi Linier Berganda .....	50
Tabel IV.10 Uji F.....	52
Tabel IV.11 Uji t .....	53
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....	54

## Daftar Gambar

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	21
-------------------------------------	----

## Abstrak

### **Juansyah/212017051/2021/Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Pada PT. Golden Blossom Sumatera PALI.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI yang berjumlah 529 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 205 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh secara bersama dan parsial pada variabel motivasi kerja dan variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera PALI.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Hasil uji determinasi sebesar adjusted R square sebesar 0,664 hal ini berarti motivasi kerja dan disiplin kerja hanya mampu berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 66,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) .

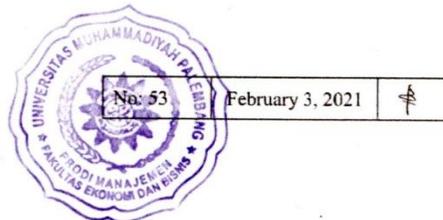
Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

#### **Juansyah / 212017051 / 2021 / The Effects of Work Motivation and Work Discipline ofg PT. Golden Blossom Sumatera PALI.**

The formulation of the problem in this study was to find out how the effects of work motivation and work discipline on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera PALI. This type of research in this study was associative. The population in this study was all employees of PT. Golden Blossom Sumatera PALI, amounting to 529 employees and samples taken in this study were 205 respondents using simple random sampling technique. The analysis method used qualitative which was then quantified. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The research objective was to determine the effect jointly and partially on work motivation variables and work discipline variables on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera PALI. The result of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effects of work motivation and work discipline variables on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera PALI. The results of the F hypothesis test showed that there was an effect of work motivation and work discipline on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera PALI. The results of the t hypothesis test indicated that there was an effect of work motivation and work discipline on employee performance of PT Golden Blossom Sumatera PALI. The result of the determination test was adjusted R square of 0.664, this meanty that work motivation and work discipline could only contribute to the ups and downs of changes that ocured in employee performance with the resulting contribution of 66.4%. The results showed that there was an effect of work motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y).

**Keywords:** *Work motivation and work discipline employee performance.*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Menurut Hasibuan (2018:10) 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 manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasia, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawannya. Sehingga tidak heran jika sebagian besar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap karyawan-karyawannya.

Karyawan yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting mengingat karyawan merupakan ujung tombak dalam keberhasilan suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan bagi perusahaan yang bergerak di bidang

distribusi. Faktor kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Ali chaerudin, dkk (2020:28) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemilik usaha. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya salah satu motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi seorang untuk melakukan pekerjaannya merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2018:141) Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri/pihak lain. Setelah adanya motivasi kerja karyawan maka, akan tercipta disiplin kerja. Disiplin kerja juga menjadi salah satu bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena hal ini berkaitan langsung dengan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertip yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan secara cepat dan baik. Disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja akan baik apabila para karyawan dapat menjaga dan membina secara baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan hasil kerja. Semakin baiknya hasil kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan.

PT Golden Blossom Sumatera PALI merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang Pekebunan sawit sekaligus produksi minyak sawit mentah, yang kantornya terletak di Dusun Perambatan, Kecamatan Abab, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan. Perusahaan tersebut memiliki 529 karyawan tetap. Perusahaan ini sendiri memiliki banyak saingan yang bergerak

dibidang yang sama, sehingga Kinerja karyawan sangat diutamakan dalam memajukan perusahaan tersebut.

**Tabel I.1**  
**Produksi minyak mentah tahun 2015-2020**  
**PT Golden Blossom Sumatera Penukal Abab Lematang Ilir**

No	Tahun	Produksi		Target yang belum dicapai (Ton)
		Target (Ton)	Realisasi (Ton)	
1	2015	210.420	165.750	21,2%
2	2016	231.230	174.687	0,24%
3	2017	229.645	183.174	19,8%
4	2018	286.472	221.391	22,7%
5	2019	325.741	276.432	15,1%

Sumber : PT Golden Blossom Sumatera PALI

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera PALI masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat terlihat dari hasil yang dicapai oleh PT Golden Blossom Sumatera PALI pada tahun 2015-2019 masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Standar kerja karyawan belum sesuai dengan yang ditetapkan PT Golden Blossom Sumatera PALI. PT Golden Blossom Sumatera PALI juga kurang melakukan evaluasi terhadap karyawannya, selain itu kompetensi karyawan PT Golden Blossom Sumatera PALI juga kurang dilihat dari kurangnya keterampilan dibidang mereka masing-masing.

**Tabel I.2**  
**Jawaban Responden Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

No	Pertanyaan	Puas (%)	Tidak Puas (%)
1	Kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan	33,3%	66,6%
2	Saya telah mendapatkan ketentraman bekerja di perusahaan	40%	60%
3	Karyawan mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan	20%	80%
4	Karyawan selalu datang tepat waktu	40%	60%
5	Karyawan mendapatkan insentif saat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	20%	80%
6	Karyawan selalu datang pada saat jam kerja	46,7%	53,3%
7	Karyawan menggunakan waktu bekerja secara efektif	40%	60%

Sumber: Kuesioner Pra survei, 2020

Dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 15 responden di temukan fenomena Motivasi kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun terlihat dari tidak semua karyawan mendapatkan insentif,(pra kuisisioner poin ke 6) 80% dari 15 responden merasa tidak puas. Selain insentif tidak semua karyawan juga tidak mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan perusahaan, (pra kuisisioner poin ke 3) 80% dari 15 responden merasa tidak puas, karyawan juga kurang kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan itu sendiri sesuai harapan perusahaan, (pra kuisisioner poin ke 1) 66,6% dari 15 responden karyawan tidak puas.

Selain dari fenomena tersebut ditemukan juga fenomena disiplin kerja terlihat dari masih adanya karyawan datang tidak sesuai waktu yang ditetapkan

perusahaan, (pra kuisisioner poin 4) 60% dari 15 responden tidak puas. Karyawan tidak menggunakan jam kerja secara efektif (pra kuisisioner poin 7) 60% karyawan tidak puas, selain itu masih adanya karyawan tidak masuk kerja, (pra kuisisioner poin ke 6) 53,3% dari 15 responden yang tidak puas dan masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan yang diberikan perusahaan, (pra kuisisioner) poin 4 60%, poin 6 53,3% dan poin 7 60% dari 15 responden karyawan yang merasa tidak puas.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan membahas tentang motivasi kerja dan disiplin kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlunya dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja atau disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja atau disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan

##### **3. Bagi Almamater**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau:Zanafa Publishing
- Aktaria, D (2019) Pengaruh Karakteristik Individu. Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3)
- Chaerudin Ali, Rani Intan Hartaningtyas dan Alicia Velma (2020). *Sumber Daya Manusia:Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jakarta:CV Jejak, anggota IKAPI
- Febriana Lutfi, A. M. A. L. I. A., & Surjanti, J. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Staff Karyawan Bagian Produksi Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya).
- Hasibuan, S.M (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Hasibuan Malayu S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Husain,B.A (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.
- Mohtar Imam (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur:Uwais Inspirasi Indonesia
- Sisca, dkk (2020).*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. Agora.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zuhriyah dan Safitri, Ervita. (2017). *Statistik 2*. Palembang: Univ Muhammadiyah Palembang