

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PAGAR JATI TRANSINDO PALEMBANG

SKRIPSI



Nama: Ilham Abdillah

NIM : 212016042

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PAGAR JATI TRANSINDO PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

SKRIPSI



Nama : Ilham Abdillah

NIM : 212016042

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ilham Abdillah
NIM : 212016042
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Metodologi Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PAGAR JATI TRANSINDO PALEMBANG.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali 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 ketidak benaran 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 , Februari 2021



Ilham Abdillah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAGAR
JATI TRANSINDO PALEMBANG.
Nama : Ilham Abdillah
NIM : 212016042
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal**

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal**

Pembimbing 1

Pembimbing 2


Omar Hendro, S.E., M.Si, DR
NIDN: 0213106902/790437


Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN : 0215117901

**Mengetahui,
Dekan**

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Zetris Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501/859.189

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Segala puji dan syukur bagi penulis panjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAGAR JATI TRANSINDO PALEMBANG. Kedua orang tua tercinta, Papa (Drs. A. Riyanti, M.Si) dan Mama (Dra. Rusmini) yan telah senantiasa memberikan doa dan dorongan baik moral maupun materi kepada saya selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan penulisan akhir ini. Dalam penulisan laporan akhir ini penulis mendapat bantuan dari berbagi pihak berupa bimbingan, petunjuk, saran dan masukan serta data lisan tulisan pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr Abid Djazuli , SE, MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah palembang
2. Ibu Zaleha, SE., M.Si, DR. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Omar Hendro, SE., M.Si, DR. Selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Ahmad Adi Arifai, SE., M.M. Selaku Pembimbing 2.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Pimpinan dan karyawan PT. Pagar Jati Trasindo Palembang, yang telah banyak membantu penulisan Skripsi ini yang telah mempermudah dalam pencarian data – data yang telah diperlukan dalam penulisan laporan akhir ini.
6. Sobat – sobat di kampus terima kasih atas perkenalan dan persahabatannya “Canda tawa dan duka kita jalani bersama yang tak perna dapat terlupakan”.

Demikian ucapan terima kasih ini kepada semua orang yang telah membantu, mengarahkan, memberi saran, do'a sehingga dapat menyelesaikan penulisan laporan akhir ini.

Palembang, Februari 2021

Peneliti,

Ilham Abdillah

MOTTO DAN PENGESAHAN

“Sesungguhnya Allah telah memberikan kurnia kepada orang – orang yang beriman ketika Allah mengutus diantara mereka seorang Rasul dari golongan mereka sendiri, Ia membacakan kepada mereka ayat – ayat Allah, membersihkan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Al – kitab dan Hikmah dan sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi). Itu mereka berada dalam kesesatan yang nyata”. **(Surah (3) Al Imran Ayat 164)**

“Barang siapa yang bertaqwa kepada Allah SWT, niscaya dia akan mengadakan baginya jalan keluar dan memberi rezeki dari arah yang tidak disangka – sangka”.

(Q.S AT. Thalaq : 2 – 3)

“Tuhanmu tidak pernah meninggalkan engkau (Muhammad) dan tidak pula membencimu dan sungguh, yang kemudian itu lebih baik bagimu dari yang permulaan (Qs. Ad – Dhuha : 3 – 4)”. “Man Shobaro dzhoffir (barang siapa yang bersabar, maka ia akan berhasil)”.

Dengan cinta dan doa :

- ❖ Papa dan Mama yang tercinta
- ❖ Saudara – saudaraku tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing Omar Hendro, SE, M.Si, DR dan Ahmad Adi Arifai,
SE, M.M
- ❖ Sahabat – sahabatku
- ❖ Almamater tercinta

ABSTRAK

Ilham Abdillah / 21 2016042 / Manajemen SDM/ 2021PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAGAR JATI TRANSINDO PALEMBANG. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAGAR JATI TRANSINDO PALEMBANG Tujuannya untuk mengetahui pengaruhDISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PAGAR JATI TRANSINDO PALEMBANG. penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi kerja,dan kinerja karyawan . populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PAGAR JATI TRANSINDO PALEMBANG yang berjumlah 80 orang. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 44 responden dengan teknik pengambilan sampel simple Random sampling. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan.teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda,uji F,uji t dan koefisien determinasi. Hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda ini menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.sedangkan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi kerja,Kinerja karyawan

Abstract

Ilham Abdillah / 212016042 / 2021 / The Effects of Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. Pagar Jati Transindo Palembang / HR Management

The formulation of the problem in this study was to find out that was there any effects of discipline and work motivation on employee performance of PT. Pagar Jati Transindo Palembang. The objective was to determine the effects of discipline and work motivation on employee performance of PT. Pagar Jati Transindo Palembang. This research was an associative research type. The variables were work discipline, work motivation, and employee performance. population in this study were all permanent employees of Pagar Jati Transindo Palembang, amounting to 80 people. The samples in this study were 44 respondents with simple random sampling technique. The analysis method was qualitative and then quantitative. Data analysis techniques in this study were multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The test results using multiple regression analysis showed that together there was a positive and significant effects of work motivation and work discipline on employee performance, while partially work motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work discipline, work motivation, employee performance.



DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Motto dan Pengesahan.....	iv
Daftar Isi.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Rumusan Masalah	4
3. Tujuan Penelitian	4
4. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN , KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	5
B. Penelitian Sebelumnya	11
C. Kerangka Pemikiran.....	12
D. Hipotesis	12
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	13
B. Lokasi Penelitian.....	13
C. Operasionalisasi Variabel.....	14
D. Populasi dan Sampling.....	15
E. Data Yang Diperlukan.....	16
F. Metode Pengumpulan Data.....	17
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	18
H. Sistematika Penulisan	23
I. Jadwal penelitian	24
DAFTAR PUSTAKA	26
LAMPIRAN.....	27

Daftar Tabel

Tabel	
Tabel IV1 Uji Validitas	35
Tabel IV2 Uji Reabilitas.....	36
Tabel IV3 karakteristik Jenis kelamin.....	37
Tabel IV4 karakteristik Pendidikan.....	37
Tabel IV5 karakteristik Umur.....	38
Tabel IV6 kinerja Karyawan.....	39
Tabel IV7 Disiplin Kerja.....	40
Tabel IV8 Motivasi Kerja.....	41
Tabel IV9 Regresi Linier Berganda.....	42
Tabel IV10 Uji F	43
Tabel IV 11 Uji t.....	44
Tabel IV 12 uji koefisien determinasi.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Pertanyaan (kuisisioner)
Lampiran 2	Hasil Perhitungan Jawaban (kuisisioner)
Lampiran 3	Foto Copy Aktifitas Bimbingan Penulisan Skripsi
Lampiran 4	Lebar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 5	Foto Copy Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek AL-Qur'an
Lampiran 6	Fotocopy Sertifikat komputer
Lampiran 7	Biodata Penulis
Lampiran 8	Jadwal Penelitian
Lampiran 9	lampiran hasil kuesioner
Lampiran 10	Uji validitas dan reliabilitas
Lampiran 11	Bebas plagiat
Lampiran 12	Regresi
Lampiran 13	Uji F
Lampiran 14	Uji t
Lampiran 6	Fotocopy Surat keterangan Riset
Lampiran 6	Fotocopy Surat keterangan
Lampiran 6	Fotocopy Sertifikat SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan sebuah organisasi yang dituntut untuk mengembangkan cara baru memperhatikan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya Kinerja merupakan masalah internal dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas. Sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan appraisal manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan.

Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan fungsi atau operasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin yang bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal maka tidak akan dapat dimanfaatkan sepenuhnya. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja bertujuan untuk meningkatkan dan mendorong karyawan agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif serta sesuai dengan proses kerja yang benar. Akibatnya akan diperoleh hasil kerja yang optimal melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang Interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan SDM dan membentuk sesuai kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan profesinya agar dapat mencapai sasaran. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Kinerja sangat bermanfaat bagi pihak atasan, bawahan dan organisasi. bagi alasan, kinerja mempermudah penyelesaian pekerjaan bawahan sehingga atasan tidak di ulangi repot mengarahkan dalam kegiatan sehari – hari bagi bawahan lewat kinerja dapat ditunjukkan kontribusinya terhadap kemajuan organisasi sehingga memungkinkannya memperoleh kompesasi. kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Implementasikan kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau pagarrjati kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin maka kegiatan yang akan dilakukan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Karyawan Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi maka peneliti melakukan survei kepada 80 karyawan dengan memberikan pertanyaan mengenai indikasi yang mempegaruhi kepuasan kerja mereka dalam bekerja berdasarkan hasil pengambilan data tersebut maka

diperoleh beberapa indikasi yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor tersebut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan hubungan yang harmonis, karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja, Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan karyawan, karena faktor tersebut berhubungan langsung dengan fisik karyawan.

Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja . motivasi yang mendasari perilaku seseorang berbeda antara satu dengan lain yang lain , meskipun mungkin terdapat kemiripan antara satu dengan yang lain pastilah sebagai pribadi yang unik , masing-masing pribadi mempunyai kekhasan yang dominan yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu , dalam hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dalam suatu organisasi

Pagar jati trasindo berlokasi di JL..RE Martadinata No. 079 Kel 2 Ilir Kec Ilir Timur 11 dalam jumlah karyawan sebanyak 80 karyawan . kualitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Masih ada karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, terlihat dari banyaknya valen atau calon tenaga kerja yang masih belum dimasukan kedalam kawasan produksinamun para karyawan menunda sehingga akan berdampak pada shift

malam dan valen atau calon tenaga kerja semakin menumpuk tidak diproses dan tidak sesuai dengan yang ditargetkan oleh ketentuan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pagar jati trasindo ditentukan akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang . setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi.

Disiplin di perusahaan ini kurang baik, tidak adanya pengawasan dari pimpinan membuat karyawan tidak mempunyai kesadaran diri untuk mentaati peraturan. Contohnya, banyak para pegawai yang meminta cuti lebih padahal ketetapan cuti dan kontrak telah disepakati oleh kedua belah pihak, dikarenakan terbatasnya cuti dan libur, banyak pegawai yang absen pada perusahaan tersebut. Motivasi menurut Edy Sutrisno (2016:109) adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.. Ketika karyawan merasa nyaman maka akan timbul semangat kerja yang tinggi. Pimpinan perusahaan akansenang apabilakaryawan dapat bekerja dengan semangat, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Malayu dan Hasibuan, 2018: 202). Menurut Robbins (dalam Bintaro dan Daryanto, 2017: 91) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu

sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya.

PT. Pagar Jati Trasindo Palembang Secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing – masing divisi dengan menggunakan smk (sistem manajemen kinerja) . pagar jati trasindo menerapkan sdm berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang di butuhkan . terdapat lima indikator yang harus dimiliki seluruh karyawan pt pagar jati trasindo Palembang dengan masing – masing hasil sebagai berikut :

Tabel 1

Penilaian kinerja

No	Key performance Indicators	Target penetapan	Persentase pencapaian
1	Integritas	90% - 100%	80%
2	Semangat prestasi	90% - 100%	83%
3	Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja	90% - 100%	85%
4	Berorientasi kepada kepuasan pelanggan	90% - 100%	92%
5	Empati	90% - 100%	90%

Sumber :PT. Pagar Jati Trasindo Palembang,2020

Penelitian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja memperoleh penilaian kerja, hal ini menggambarkan kualitas kerja yang kurang maksimal. Akan tetapi karyawan sebisa mungkin akan menjalankan tugas yang telah diberikan, karyawan juga harus siap menghadapi kondisi dan resiko seberat

apapun dengan begitu semuanya urusan dapat dipastikan lancar dan berjalan mulus. Berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan PT. Pagar Jati Trasindo. sesuai dengan jam yang ditentukan bagi pegawai mulai pukul 08.00-16.00 WIB.

Motivasi merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Salah satu aktivitas manajemen atau pimpinan adalah memberikan motivasi semaksimal mungkin misalnya pemberian proses kegairahan untuk dapat bekerja dengan baik pada setiap anggota perusahaan, sehingga ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugasnya demi tercapai tujuan bersama. Adanya motivasi maka karyawan akan lebih meningkatkan kegairaan kerja pada setiap perusahaan, sehingga akan semakin terlihat semangat melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan demi tercapainya tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka dapat di pastikan perusahaan itu meningkat, maka sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka kinerja para karyawan tersebut menurun. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pagar Jati Transindo Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, apakah ada Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pagar Jati Transindo Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pagar Jati Transindo Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pagar Jati Transindo Palembang.

3. Bagi Almamater

Sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran dalam bentuk skripsi untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno,2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Rusdy A. Rivai. 2013. Pengantar Manajemen. Palembang. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- MalayuS.P.Hasibuan,2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit PT BumiAksara.Jakarta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Penerbit Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- M.iqbal Gasan.2014. statistika 2. Edisi ketiga. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Danang,Sunyoto (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Kencana.
- Prof. Dr. Sugiono.2014 Metode Penelitian Bisnis Penerbit PT. Alfabeta
- Kasdarisman.(2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .
- Kusnendi.(2008). Model-model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup Sampel dengan Lisrel. Bandung: Alfabeta.
- Melayu S.P. Hasibuan (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Payaman J. Simanjutak (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Falkultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Irvan Trang (2015) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado.Wibowo.(2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman,M.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rajawali Pers.
- Ahmad,Tohardi.2002.*Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Universitas TanjungPuraHusein,Umar.2007
- Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Bisnis*. Jakarta:PT. Raja grafindo Persada.
- Edy Sutrisno.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan.ke-8.Jakarta :Prenada Media Group
- Alfandi,pandi.2018. Manajemen sumber Daya Manusia Teori konsep dan indikator perusahaan : PT.Remaja Rosdakarya.
- Donni,priansa,Suwatno.2013. Manajemen SDM dalam pragnisasi publik dan bisnis, bandung : Alfabeta.
- Ramdhani,Arif. 2011. Penilaian kinerja .Bandung : PT sarana Panca Karya nusa.