

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ULIMA NITRA TANJUNG ENIM**

SKRIPSI



Nama : Zenny Ratiwi

Nim : 212017021

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ULIMA NITRA TANJUNG ENIM**

SKRIPSI

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



Nama : Zenny Ratiwi

Nim : 212017021

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zenny Ratiwi

NIM : 212017021

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

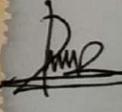
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Ulina
Nitra Tanjung Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rmusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis a tau 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 kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya sastra ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021




Zenny Ratiwi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Ulina Nitra Tanjung Enim.

Nama : Zenny Ratiwi

NIM : 212017021

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal Agustus 2021

Pembimbing I

Hj. Kholillah, SE., M.Si
NIDN :0201106001

Pembimbing II

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

Mengetahui

Dekan



a.b. Ketua program Studi Manajemen

Dr. Zaleffa Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Motto :

“Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah:”wahai tuhanku, kasihanilah mereka keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil

(QS. Al-isra :24)”

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

” Setiap orang punya proses dan jalannya sendiri untuk mencapai hasil, jalani dengan ikhlas, sabar, usaha dan do’a(penulis) ”

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Ilham Nur dan Ibu Sakdiah.**
- 2. Adik saya yang satu-satunya**
- 3. Almamater Kebanggaanku**

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ULIMA NITRA TANJUNG ENIM"**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak Ilham Nur dan Ibu Sakdiah, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu

dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.si Dosen Pembimbing I dan Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Zawawi Kohar, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik Paket Manajemen A, yang dengan sabar telah membimbing dan membantu selama perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Ulina Nitra Tanjung Enim yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.

9. Teman-teman seperjuangan (Septi, Suci, Sintia, Rahma Azzah, Cici, Sinta, Okta dan Andres) yang sudah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 4 tahun diperkuliahan.
10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
11. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

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 serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2021

Zenny Ratiwi

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Motto dan Persembahan	iv
Prakata.....	v
Daftari isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia.....	xii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
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	
A. Landasan teori	9
B. Penelitian sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran.....	22

D. Hipotesis	24
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasionalisasi Variabel	27
D. Populasi Dan Sampel	27
E. Data Yang Diperlukan	29
F. Metode Pengumpulan Data	29
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	31
BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan	58
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
DAFTAR AKHIR	
Daftar Pustaka	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Produksi Batubara	4
Tabel III.1 Tabel Operasional Variabel	26
Tabel III.2 Kerangka Sampel	28
Tabel VI.1 Uji Validitas.....	44
Tabel VI.2 Uji Reliabilitas	45
Tabel VI.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel VI.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel VI.5 Karakteristik Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	48
Tabel VI.6 Tabel Kinerja karyawan	49
Tabel VI.7 Tabel Disiplin Kerja	52
Tabel VI.8 Tabel Motivasi Kerja	55
Tabel VI.9 Tabel Regresi Linear Berganda	58
Tabel VI.10 Uji F	60
Tabel VI.11 Uji T.....	61
Tabel VI.2 Uji Determinasi.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Daftar Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja

Lampiran 5 Regresi Linear Berganda, Uji F dan Uji T

ABSTRAK

Zenny Ratiwi/212017021/ Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim/Sumber Daya Manusia (SDM)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim 2) Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim 3) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 57 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan slovin dan *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linier Berganda*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 2) Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Zenny Ratiwi/212017021/ The Effects of Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. Ulima Nitra Tanjung Enim/Human Resources (HR)

The formulation of the problem in this study 1) was there any effects of work discipline and work motivation on employee performance of PT. Ulima Nitra Tanjung Enim, 2) was there any effect of work on employee performance of PT. Ulima Nitra Tanjung Enim, 3) was there any effect of work motivation on employee performance of PT. Ulima Nitra Tanjung Enim. The objectives of this study were 1) To determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance of PT. Ulima Nitra Tanjung Enim, 2) To determine the effect of work discipline on employee performance of PT. Ulima Nitra Tanjung Enim, 3) To determine the effect of work motivation on employee performance of PT. Ulima Nitra Tanjung Enim. This type of research was associative. The sample used as many as 57 people with sampling techniques using slovin and purposive sampling. The data in this study used primary data and secondary data. Data collection methods were questionnaires and secondary. The data analysis technique was Multiple Linear Regression. The results showed that 1) There was a significant effect of work discipline and work motivation on employee performance. 2) There was a significant effect of work discipline on employee performance. 3) There was a significant effect of work motivation on employee performance.

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



No: 104

August 8, 2021

✍

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk maju dan berkembang, perusahaan yang berkembang mempunyai tujuan dan target agar seluruh kegiatan perusahaan dapat mencapai visi dan misi sebuah strategi. Untuk mencapai kondisi yang pasti, perusahaan harus mempunyai sebuah strategi, agar dapat tercapai secara efektif dan efisien dalam mengoptimalkan pencapaian visi misi dan keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang sumber daya yang cerdas, terampil dan handal sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terlambat. Untuk mencapai produktivitas maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan.

Mengingat begitu pentingnya 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 pengingat 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 yang bergerak di bidang distribusi. Faktor kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Menurut Omar Hendro (2018:214) kinerja atau *performance*, merupakan suatu proses untuk menetapkan pemahaman bersama tentang apa yang hendak dicapai serta bagaimana cara mencapainya dan merupakan suatu pendekatan untuk karyawan agar dapat meningkatkan kemungkinan pencapaian kesuksesan dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerja karyawan bisa lebih maksimal. Kinerja yang baik didukung oleh potensi karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya disiplin kerja dan motivasi kerja. Motivasi seseorang untuk melakukan suatu

pekerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuknya melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk mematuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan mematuhi 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 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.

Menurut Edy Sutrisno (2015:115) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong.

Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, adanya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya dan bisa mencapai tujuan perusahaan.

PT Ulina Nitra Tanjung Enim merupakan suatu perusahaan swasta bergerak dibidang tambang batubara yang kantornya terletak di TAL Mahayung Tambang PTBA, Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Perusahaan tersebut memiliki 130 karyawan tetap. Perusahaan ini sendiri memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga kinerja karyawan sangat diutamakan dalam memajukan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan karyawan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi batubara pada PT. Ulina Nitra Tanjung Enim.

Tabel 1.1
Produksi batubara tahun 2016-2021
PT Ulima Nitra Tanjung Enim

No	Tahun	Produksi	
		Target (Ton)	Realisasi (Ton)
1	2016	1.320.00	1.285.000
2	2017	1.412.000	1.530.000
3	2018	1.525.000	1.265.060
4	2019	1.710.000	1.515.000
5	2020	1.845.000	1.650.000

Sumber : PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat produksi karyawan PT. Ulima Nitra masih belum sesuai hal ini dapat dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. Pencapaian perusahaan belum sesuai dengan tujuan perusahaan karena karyawan belum melakukan pekerjaan secara optimal, hal ini terlihat dari hasil kinerja karyawan yang cenderung tidak stabil dari tahun ketahun sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Perusahaan ini tidak dapat dikatakan memenuhi standar dalam bekerja dikarenakan karyawan yang tidak bisa mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. Umpan balik yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan belum ada karena masih banyak pekerjaan yang belum dapat memenuhi keinginan perusahaan. Kompetensi karyawan belum mampu mencapai target karena kurangnya kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin dan motivasi kerja yang kurang.

Disiplin kerja karyawan PT. Ulma Nitra Tanjung Enim juga masih kurang baik yang mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan karena masih banyaknya karyawan yang tidak datang sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan adalah tepat jam 07.00 pagi karyawan sudah berada di tempat kerja, namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan akibatnya masih banyak karyawan yang tidak menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien, dari ketepatan waktu yang telah ditentukan perusahaan masih banyak karyawan yang melanggar aturan perusahaan dan pada tingkat absensi karyawan yang masih tinggi sehingga mengakibatkan begitu banyak pekerjaan yang tertunda oleh karena itu perusahaan belum mampu mencapai target secara optimal.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang kurang sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, yaitu diantaranya balas jasa yang didapat karyawan tidak sesuai misalnya gaji karena pekerjaan karyawan yang berbahaya dan banyak mengurus banyak tenaga, kondisi kerja karyawan yang kurang efektif dikarenakan suara bising yang ditimbulkan oleh alat berat. Pengakuan dari atasan belum sesuai dengan harapan karyawan seperti halnya pemimpin yang tidak memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerjanya. Hal ini masih adanya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya dengan sendiri sehingga membuat kinerja karyawan menjadi tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan membahas tentang disiplin kerja dan motivasi kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perlunya dilakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Tanjung Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Alfarizi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jorong Barutama Greston*. Vol. 2 No 1, 2019:2614-1469.
- Afandi, 2021: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Heri Prabowo, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada PT. Multi Harapan Utama* : Vol. 15, No. 2, 2014: 2549:192X.
- Isnaini Diah Asiati, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Palembang : Perpustakaan Nasional Katalog dalam Terbitan
- Malayu Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nova Safrina. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugera Bara Kaltim*, Jurnal Administrasi Bisnis, Bandung: Vol. 4, No. 1, 2015: 2548-9585.
- Omar Hendro. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*, Palembang: CV. Amanah
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : CV. Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Zainul Hidayat. 2012. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Borneo Indarabara*: Vol. 13 No. 1, 2019: 1978-25