

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT PLN (PERSERO) ULP PENDOPO**



SKRIPSI

NAMA : VIVI DWI ANGGRAINI

NIM : 212017093

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT PLN (PERSERO) ULP PENDOPO**

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



Nama : Vivi Dwi Anggraini

Nim : 212017093

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vivi Dwi Anggraini

NIM : 212017331

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Pendopo

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 dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi,

Palembang, Agustus 2021



Vivi Dwi Anggraini

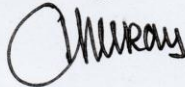
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja
karyawan PT PLN (Persero) ULP Pendopo
Nama : Vivi Dwi Anggraini
Nim : 212017093
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing, I



Dr. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN : 0216057001/673893

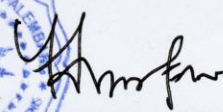
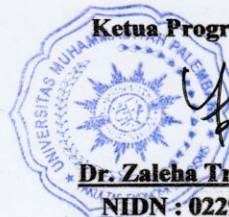
Pembimbing, II



Fitantina, SE., M.Si
NIDN : 0028026301/859187

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani, SE. M.Si
NIDN : 0229057501

PERSEMBAHAN

MOTTO:

- ❖ (Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian) hai anak-anak Adam (di muka bumi dan Kami adakah bagimu dimuka bumi itu sumber-sumber penghidupan) dengan memakai huruf ya, yakni saran-saran untuk kamu bisa hidup. Ma'aisy jamak dari kata ma'isyah (amat sedikit) untuk mengukuhkan keminiman (kamu bersyukur) terhadap kesemuanya itu(QS. Al-A'araf:07)

Kupersembahkan Untuk:

- ❖ Kedua orang tuaku, Bapakku tercinta Lamirin, Ibukku tercinta Rusneli S.Pd yang telah sabar tiada lelah untuk selalu memberikan cinta dan kasih sayang setulus hati sepanjang waktu, dukungan, motivasi, serta selalu mendo'akan untuk keberhasilan anaknya dan selalu berusaha dalam keadaan apapun.
- ❖ Untuk kakak perempuanku Andes Eka Ambarwati yang selalu mendo'akan, support, motivasi dan semangat selama menjalani kuliah ini demi masa depan dan cita-citaku.
- ❖ Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si. dan ibu Fitantina, S.E M.Si
- ❖ Untuk Almamater.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, 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 Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Pendopo”**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 **Lamirin** dan Ibunda **Rusneli** yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berada 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 :

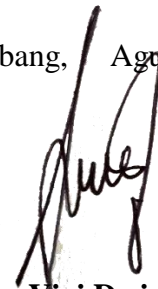
1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom,DS. SE.M.Si selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.M dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.si. selaku ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si. dan ibu Fitantina, S.E M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku pengajar program studi Manajemen serta karyawan dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Seluruh Pihak dan Pemerintah setempat yang telah memberikan izin penelitian di PT. PLN (Persero) ULP Pendopo Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
8. Orang tua ku yang dengan sabar mendidik dan membesarkan penulis, selalu mendoakan dan keadaan apapun serta selalu ada untuk memberikan dukungan.
9. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan doa dan dukungannya selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

10. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku Windy, Zera, Tasya, Renny, Arinda, Elga, Dona yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Terima kasih teman-teman seperjuanganku Nada, Seruli, Eta yang telah banyak membantu dalam memperlancarkan penulisan skripsi ini.
12. Semua Pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus, 2021
Penulis,



Vivi Dwi Anggraini
Nim : 212017093

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Sampul	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	i
Halaman Pengesahan Skripsi	ii
Halaman Persembahan Dan Motto.....	iii
Halaman Prakata	iv
Halaman Daftar Isi	vii
Halaman Daftar Tabel.....	ix
Halaman Daftar Gambar	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Halaman Abstrak.....	xii
Halaman Abstrack.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 jenis pemilihan produk
Tabel I.2 Hasil riset pendahulu
Tabel III.1 Operasional Variabel.....
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....
Tabel IV.7 Distribusi jawaban variabel Keputusan Konsumen
Tabel IV.8 Distribusi jawaban variabel Produk.....
Tabel IV.9 Distribusi jawaban variabel Harga.....
Tabel IV.10 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F).....
Tabel IV.11 Uji Hipotesis secara individu (Uji t).....
Tabel IV.12 Analisis regresi linier berganda
Tabel IV.13 Determinasi (R).....

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Statistik domestic pasar Indonesia pada tahun 2018.....
Gambar II.1	Kerangka pemikiran
Gambar Diagram VI.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin
Gambar VI.2	Karakteristik Responden berdasarkan usia
Gambar VI.3	Karakteristik Responden usia pekerjaan.....
Gambar VI.4	Karakteristik Responden bagian pekerjaan.....

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Tabulasi
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 4 Frenkuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil SPSS Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Uji R^2
- Lampiran 6 Jadwal Penelitian
- Lampiran 7 Tabel Distribusi F
- Lampiran 8 Tabel Distribusi T
- Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 10 Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 11 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 12 Sertifikat Komputer Bisnis
- Lampiran 13 Sertifikat AIK
- Lampiran 14 Sertifikat Seminar Bisnis Pasca Covid-19
- Lampiran 15 Hasil Cek Plagiarisme
- Lampiran 16 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Abstract

Vivi Dwi Anggraini/ 21 2017 093/2021, The Influence of Work Discipline and Work Motivation on the performance of PT PLN (Persero) ULP Pendopo employees.

The formulation of the problem is 1) Is there any influence of work discipline and work motivation on the performance of employees of PT. PLN (PERSERO) ULP PENDOPO. 2) Is there any effect of work discipline on the performance of employees of PT. PLN (PERSERO) ULP PENDOPO. 3) Is there any influence of work motivation on the performance of employees of PT. PLN (PERSERO) ULP PENDOPO. This type of research is associative. The population in this study was 63 employees and the sample used was 40 respondents using purposive sampling technique. The data used are primary and secondary data. Data collection methods are questionnaires and company data. Analysis of the data used is a quantitative analysis with a Likert scale. The analytical technique used is multiple regression analysis T test and independent and dependent F test SPSS version 16.00. based on the calculation results of SPSS T test and F test and the coefficient of determination. The results of this study indicate, 1) There is an effect of work discipline and work motivation on the performance of employees of PT. PLN (PERSERO) ULP PENDOPO. 2) There is an influence of work discipline on the performance of employees of PT. PLN (PERSERO) ULP PENDOPO. 3) There is an influence of work motivation on the performance of employees of PT. PLN (PERSERO) ULP PENDOPO.

Keywords: Performance, Discipline, Motivation



No. 117	September 2, 2021	
---------	----------------------	--

ABSTRAK

Vivi Dwi Anggraini/212017093/2021, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Pendopo/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalahnya adalah Adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Pendopo. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Purposive sampling. Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data adalah kuesioner dan data perusahaan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang di kuantitatif dengan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi berganda Uji T dan Uji F independen dan dependen SPSS versi 16.00. berdasarkan hasil perhitungan SPSS Uji T dan Uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan, 1) Ada pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP PENDOPO. 2) Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP PENDOPO. 3) Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP PENDOPO.

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin, Motivasi

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan sangatlah kuat pada era globalisasi ini. Perusahaan yang kuat akan menjadi penguasa dan perusahaan yang lemah tidak dapat bersaing oleh karena itu perusahaan harus pintar melakukan inovasi dan perubahan agar perusahaan semakin maju dan berkembang sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan disiplin kerja kepada karyawan sehingga karyawan terdorong bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki sangat berperan penting dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Upaya pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Ada berbagai sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan, seperti modal, material dan mesin dan perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para

karyawan. Karyawan yang diharapkan organisasi tentunya adalah karyawan yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal seperti yang direncanakan.

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan perusahaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kasmir (2019:185) kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu factor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya Disiplin Kerja dan Motivasi kerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Malayu Hasibuan SP. (2018: 193).

Menurut Kreitner Knicky dalam Wibowo (2016:430) Motivasi kerja adalah yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya pada perusahaan. Menurut Bambang dkk (2020), Motivasi kerja adalah sesuatu yang akan menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang

keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat, menyadari bahwa suatu kegiatan yang ingin menghasilkan output yang besar, maka tidak terlepas dari kerjasama antara individu-individu yang terlibat dalam organisasi untuk mewujudkan kerja yang baik, setiap perusahaan atau instansi tidak terlepas dari penciptaan suatu disiplin kerja yang ditujukan pada karyawan. Tujuan setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan disiplin kerja, sehingga proses kegiatan instansi akan berjalan dengan lancar, yang di buat oleh karyawan. Bagi suatu perusahaan, terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan, dimana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan disiplin kerja di suatu perusahaan.

PT PLN (PERSERO) ULP PENDOPO merupakan perusahaan yang memiliki perkembangan cukup baik, dengan kinerja yang maksimal perusahaan ini yakin dapat mempertahankan eksistensinya. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini para karyawan telah maksimal dalam melakukan pekerjaannya, tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang tidak diketahui secara detail hal ini menjadi tugas pemimpin untuk bisa mengantisipasi hal-hal yang dapat menurunkan kinerja para karyawan, karena seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun, dan membimbing karyawannya.

Tabel 1.1
Hasil pra riset mengenai kinerja karyawan yang diajukan kepada 30
karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Pendopo

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Tujuan yang ditetapkan perusahaan mudah untuk dicapai karyawan	12	18
2	Alat-alat yang ada ditempat karyawan bekerja beroperasi dengan baik	11	19
3	Tegasnya sanksi dan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan.	10	20
4	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan.	8	22
5	Karyawan mendapatkan karir yang bagus atas prestasi dalam bekerja	13	17
6	Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	12	18

Sumber: Hasil pra riset di PT PLN (Persero) ULP Pendopo

Berdasarkan tabel 1.1 menurut pernyataan yang di ajukan ke 30 karyawan masih banyak karyawan yang merasa tidak puas di pernyataan kinerja karyawan dikarenakan tujuan perusahaan yang sulit dicapai dan kurangnya perawatan dari alat-alat yang digunakan untuk bekerja. Begitu juga dengan pernyataan tentang masalah motivasi kerja dari karyawan masih banyak karyawan yang tidak setuju dengan penyataan tersebut. Hal tersebut dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan kepada peningkatan karir dari tiap karyawan, dan karyawan merasa keselamatan kerja di perusahaan ini masih kurang di perhatikan.

Pada indikator disiplin kerja, masih banyak karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan yang ada pada indikator tersebut. Hal ini disebabkan karena perusahaan yang kurang tegas dalam memberikan teguran, menyebabkan

karyawan mengulangi kesalahan yang sama. Para karyawan juga merasa bahwa tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terkadang keluar dari bidang dan keahlian dari para karyawan. Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan disiplin karyawan mampu memperbaiki kinerjanya lebih baik lagi.

Disiplin Kerja yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas, disiplin dan kreativitas merupakan modal utama yang harus dimiliki para karyawan dalam menunjukkan kinerjanya. Maka dapat dikemukakan bahwa Disiplin Kerja tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif, oleh karena itu pimpinan sering memberikan teguran yang tidak begitu berat sehingga karyawan kadang mengulangi kesalahan yang sama. Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan disiplin karyawan mampu memperbaiki kinerjanya lebih baik lagi.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Tidak adanya saling memotivasi sesama karyawan hal tersebut juga bisa menyebabkan kurangnya kinerja pada karyawan. Terdapat elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, yang bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan beberapa latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Pendopo**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Pendopo?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Pendopo?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Pendopo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN ULP (PERSERO) ULP PENDOPO
2. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN ULP (PERSERO) ULP PENDOPO
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN ULP (PERSERO) ULP PENDOPO

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti

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

b. Bagi lokasi penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan Disiplin Kerjadan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi almamater

Dapat berguna sebagai penambahan referensi, yaitu pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian khususnya dalam penerapan disiplin terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Septiawan, Dkk (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Kayawan*. Yogyakarta : Gava Medika.
- Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Desi Kristanti. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendikia
- Djamil Hasim, (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Konevja pegawai dinas kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*
- Edy Sutrisno (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Irham Fahmi (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Raja Grafindo Persada
- Malayu Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2016) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung
- Martoyo (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5)*. Yogyakarta: BPFE.
- Maruli Tua Sitorus, (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* Scopindo Media Pustaka
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno (2001) *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sucipress. Bandung
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Depok : Rajawali Pers.