

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HEVEA MK II PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Dandi Isnuarsah

Nim : 212018252

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HEVEA MK II PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Progran Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Dandi Isnuarsah

Nim : 212018252

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dandi Isnuarsah

Nim : 212018252

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 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 sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2022



Dandi Isnuarsah


Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang
Nama : Dandi Isnuarsah
Nim : 212018252
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,



Prof. Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN:0205026201

Pembimbing II,



Amidi, S.E., M.Si
NIDN:0229056502

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketia Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. dan shalat itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk”

(QS. Al-Baqarah:45-)

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati, tekatkan kesuksesanmu, sebab ada dua orang perlu kamu bahagiakan

(ibu & ayah)”

(Dandi Isnuarsyah)

Skripsi dipersembahkan Kepada :

- **Ibunda Herli Susanti dan Ayahanda Yansuri**
- **Kepada adikku Juita Heryanda**
- **Almamater Hijau**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hevea MK II Palembang dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kepada Ayahanda Ku Yansuri dan Ibunda Ku Herli Susanti, terima kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani SE., M.Si dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Prof.Dr.Hj.Fatimah S.E., M.Si selaku dosen pembimbing pertama, yang telah banyak membantu membimbing, dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak Amidi S.E., M.Si selaku dosen pembimbing kedua, yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Hevea MK II Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat ku Rhama Arya Kusuma, Putra Dwi Jaya, Anjas Fahrul Rozi Syam, Triadi Prasetyo, Samsul Bahri, Fika Zulfiani, Nensi Suciati, Hanim Aprilia, dan semuanya terima kasih atas saran dan bantuannya juga telah menemaniku dari awal kuliah dan menjadi sahabat terbaik hingga detik ini.
9. Untuk Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga Allah SWT. membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, Juli 2022

Dandi Isnuarsah

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Moto dan Persembahan	iv
Halaman Prakata	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Oprasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Data Yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	37

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1	3
2. Tabel I.2	5
3. Tabel II.1	26
4. Tabel III.1	32
5. Tabel III.2	34
6. Tabel IV.1	45
7. Tabel IV.2	46
8. Tabel IV.3	47
9. Tabel IV.4	48
10. Tabel IV.5	52
11. Tabel IV.6	55
12. Tabel IV.7	58
13. Tabel IV.8	60
14. Tabel IV.9	62
15. Tabel IV.10	63
16. Tabel IV.11	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	28
Gambar IV.1	49
Gambar IV.2	50
Gambar IV.3.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwan Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 4 Karakteristik Responden
- Lampiran 5 Hasil Regresi
- Lampiran 6 Hasil Uji F
- Lampiran 7 Hasil Uji t
- Lampiran 8 Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 Tabel rekapitulasi jawaban responden
- Lampiran 10 Tabel F
- Lampiran 11 Tabel distribusi t
- Lampiran 12 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 13 Bukti Pelunasan BPP
- Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 15 Sertifikat AIK
- Lampiran 16 Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 18 Sertifikat PK2MB
- Lampiran 19 Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 20 Biodata Penulis

ABSTRAK

Dandi Isnuarsah / 212018252 / 2022 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HEVEA MK II Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. HEVEA MK II Palembang. Jenis penelitian Asosiatif. Jumlah populasi 300 dan sampel 75 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. data yang digunakan data primer, Dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner, Teknik analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Regresi Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan . Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh positif antara Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t ada pengaruh positif antara Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40 % sisanya 60 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Disiplin kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Dandi Isnuarsah / 212018252 / 2022 / The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. HEVEA MK II Palembang / Human Resource Management

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline together or partially on the performance of employees of PT. HEVEA MK II Palembang. Associative research type. The total population is 300 and the sample is 75 people. Sampling using simple random sampling technique. The data used are primary data, by using the questionnaire data collection method, the analytical technique used is Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing F and t, and the Coefficient of Determination. Regression research results show that there is a positive influence between work motivation and work discipline on employee performance. The results of the F test show that there is a positive influence between work motivation and work discipline on employee performance. The results of the t test have a positive influence between work motivation and work discipline partially on employee performance. The results of the determination show that the contribution of motivation and work discipline to employee performance is 40%, the remaining 60% is influenced by other factors.

Keywords: work motivation, work discipline and employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penggerak atas kelancaran jalannya kegiatan suatu organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan keberadaan karyawan yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh pada kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja karyawan dapat diketahui dari seberapa jauh karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja adalah hasil kerja atau produktifitas kerja yang diukur baik secara baik atau produktifitas kerja yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu atau tim dalam melaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Rivai dalam Muhammad Busro, (2018:88), Kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sala satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan . selain itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawannya. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawannya. menurut Wibowo (2014:322) Motivasi ialah sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu pencapai tujuan. Sedangkan menurut Malayu (2015:3) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, Disiplin kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan. untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan bedisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salasatu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Menurut terry (dalam Edy Sutrisno, (2019:87) Disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin tidak hanya

dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (sanksi), karena sanksi merupakan cara terakhir dalam menegakkan kedisiplinan.

PT Hevea MK II didirikan pada tahun 2010, di atas area yang luas \pm 10 hektar berlokasi dikawasan Gandus, Palembang. Awal mulanya PT Hevea MK II hanya merupakan substitusi dari PT MUARA KELINGI (Sejak 1960) dimana Hevea MK hanya mengambil alih kepemilikan dari aset-aset yang ada, dimana manajemen dan operasionalnya masih sama seperti sebelumnya.

.PT Hevea MK II Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet mentah (slab) menjadi karet kering (blanket) untuk kemudian diekspor ke berbagai negara.

Berdasarkan hasil survey di PT Hevea MK II Palembang, nampak kinerja karyawan pada Perusahaan ini mengalami kondisi yang belum optimal, karena karyawan belum mampu memenuhi target dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data produksi PT. Hevea MK II Palembang 5 tahun terakhir sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data hasil produksi

Tahun	Target produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase %
2017	89.677.603	48.833.820	54%
2018	79.948.869	40.564.980	50%
2019	68.338.149	42.368.150	61%
2020	76.564.603	42.070.759	54%
2021	85.430.343	49.208.734	57%

Sumber : Data Produksi PT. Hevea MK II Palembang 2022

Berdasarkan Data produksi PT. Hevea MK II Palembang diatas, peneliti mendapat keterangan bahwa hasil produksi karet pertahunnya tidak pernah seluruhnya terealisasi, dapat dilihat pada tahun 2017 hanya terlealisasi 54 % dan pada tahun pada tahun 2021 hanya terealisasi 57%. Hal ini terjadi karena kualitas kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan oprasional kerjanya masih belum optimal hal ini terlihat dari hasil produksi yang belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu karyawan tidak memanfaatkan waktu dengan baik yang ditetapkan oleh perusahaan, sebab karyawan yang bertugas umumnya menyia-nyiakan waktunya saat berada dilapangan seperti hanya bersantai dan menunggu waktu tugas berakhir tanpa mengerjakan apapun.

Faktor yang mempengaruhi kinerja sala satunya adalah Motivasi kerja, hal ini dikarenakan karyawan masih belum dapat pengakuan serta balas jasa yang tidak sesuai dengan hasil pencapaian kerja, Masih adanya tentang kekeliruan dan ketidak

sesuaian dalam menerima balas jasa dari pihak perusahaan membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Selain itu juga peretasi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan, perusahaan menumui pertasi kerja karyawan masih rendah, yang mengakibatkan produktivitas menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen. Selain itu juga karyawan menyatakan atasan belum sepenuhnya memberikan pengakuan kepada karyawan yang telah berhasil dalam pencapaian guna menunjang tujuan perusahaan, seperti apresiasi atas upaya hasil kerja yang baik.

Selain Motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Namun pimpinan PT. Hevea MK II Palembang masih kurang memberikan teladan kedisiplinan yang baik untuk para bawahannya. Hal ini dapat terlihat dari mereka sering datang terlambat datang ke kantor dan pulang sebelum jam kerja selesai. Pimpinan PT. Hevea MK II Palembang kurang tegas dalam melakukan tindakan. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya sanksi dan hukuman untuk para karyawan yang indiscipliner.

Tabel I.2
Data Absensi Karyawan PT. Hevea MK II Palembang
Pada Priode Januari –Desember 2021

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
1	Januari	9.	4	3
2	Februari	7	1	3
3	Maret	7	2	2
4	April	4	2	4
5	Mei	10	3	4
6	Juni	5	3	1
7	Juli	5	3	1
8	Agustus	12	4	3
9	September	3	5	4
10	Oktober	9	2	2
11	November	7	2	2
12	Desember	11	3	4

Sumber : PT. Hevea MK II Palembang 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir. Fakta kedisiplinan karyawan PT. Hevea MK II Palembang pun masih kurangnya pengawasan pimpinan kepada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, contohnya bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini Ketegasan pemimpin tidak berlaku terhadap semua karyawan. Masih ada pemimpin menunjukkan sikap mudah mentolerir kesalahan atau tindakan indespliner karyawannya. Terkadang, hal ini

dijadikan celah bagi karyawan untuk tidak mematuhi standard oprasional yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hevea MK II Palembang.
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang.
3. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kayawan PT. Hevea MK II Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Hevea MK II Palembang, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Motivasi dan Displin terhadap Kinerja keryawan PT. PT. Hevea MK II Palembang.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK II Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah

2. Manfaat bagi PT. Hevea MK II Palembang.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan khususnya Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk sumber referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi. C. Sutarjo. A. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah karet Padang*. Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen 1 (1) 105-116.
- Efendi. M. Yogie. F. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk*. Jurnal of Manajemen and Business 1 (1) 88-98.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasyim. M. Maje. V. Alima. V. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Kahatex*. Jurnal Ekonomi Syariah 3 (2) 58-69.
- Iqbal Hasan. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (statistik Infrensif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Isnaini .D. Ass (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Purnama. A. (2019). *pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supono (2020). *Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pinango Utama Musi Banyu Asin*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia 7 (2) 1-3.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Viethzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.