

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULPLTG/MG DURI  
KABUPATEN BENGKALIS RIAU**

**SKRIPSI**



**Nama : Miftahul Jannah**

**Nim : 212018084**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULPLTG/MG DURI  
KABUPATEN BENGKALIS RIAU**

**Diajukan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Miftahul Jannah**

**Nim : 212018084**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Miftahul Jannah  
Nim : 212018084  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan 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 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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2022



Miftahul Jannah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri  
Kabupaten Bengkalis Riau  
Nama : Miftahul Jannah  
Nim : 212018084  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Juli 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Edy Liswani, S.E., M.Si  
NIDN : 0027086001/944809

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

Mengetahui, Dekan  
Kerjasama Program Studi Manajemen  
  
  
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*Sukses tidak hanya diukur berdasarkan banyaknya uang atau tingginya jabatan yang diperoleh. Sukses dapat berarti keberhasilan dalam hidup, dan makna sukses dalam kehidupan itu luas, yang terpenting kesuksesanmu itu dapat memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi, keluargamu dan orang-orang di sekitarmu.*

### PERSEMBAHAN

- ❖ *Kedua orang tuaku Ayahanda tercinta Muhammad Awaludin dan Ibunda tercinta Irma Yuliza.*
- ❖ *Adikku Muhammad Alfaridzi Syahid yang selalu mendoakan.*
- ❖ *Last but not least, I wanna thanksme*

## PRAKATA



*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, merahmati, dan memberikan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Muhammad Awaludin dan Ibunda Irma Yuliza. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
6. Muhammad Indra Surya Dilaga, S.Kom terimakasih telah memberikan dorongan, motivasi, serta bantuan baik moril maupun material yang tak ternilai harganya.
7. Sahabatku Mika Meliana S.Ak dan Anisa Nurlia yang selalu membantu serta memotivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

***Wassalamualaikum Wr. Wb.***

Palembang, Juli 2022

Miftahul Jannah

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK INDONESIA .....	xi
ABSTRACT INGGRIS.....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis.....	27
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Data yang Diperlukan .....	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data .....	33



<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Hasil Penelitian .....	41
B. Pembahasan.....	59
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
A. Simpulan .....	64
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Pertumbuhan Distribusi Tenaga Listrik.....	4
Tabel I.2 Persentase Pertumbuhan Distribusi Tenaga Listrik .....	4
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	29
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	31
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	44
Tabel IV.3 Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.4 Usia .....	45
Tabel IV.5 Pendidikan .....	46
Tabel IV.6 Masa Kerja .....	47
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan .....	48
Tabel IV.8 Motivasi .....	50
Tabel IV.9 Disiplin Kerja.....	52
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel IV.11 Uji F .....	56
Tabel IV.12 Uji t .....	57
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Kuesioner

Lampiran Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran Distribusi Responden (Identitas Responden)

Lampiran Frekuensi Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran Regresi, Uji F dan Uji t

## **ABSTRAK**

**Miftahul Jannah/ 212018084/ 2022/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau. Sampel yang digunakan sebanyak 42 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 53,4%.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Miftahul Jannah/ 212018084/ 2022/ The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri, Bengkalis Regency, Riau***

*This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri, Bengkalis Regency, Riau. The sample used was 42 respondents. The data used are primary and secondary data. Analysis of the data used is quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis, indicate a positive influence of motivation and work discipline on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with a 90% confidence level prove that there is a significant influence of motivation and work discipline on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a confidence level of 90% prove that there is a significant influence of motivation and work discipline partially on employee performance. The value of the coefficient of determination shows that the variables of motivation and work discipline are able to influence employee performance, with the amount of the contribution caused by it is 53.4%.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang kemajuan sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan perusahaannya tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya (Mangkunegara, 2017 : 1).

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik dan kompleks, sebab karyawan yang memiliki kinerja yang

baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang hendak dicapai. Hubungan antara karyawan dengan kinerja tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karena karyawan merupakan seseorang yang bekerja untuk menghasilkan, sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2017 : 3). Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak (2019 : 1), kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016 : 189).

Semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi motivasi dan disiplin kerja. Motivasi yang dimiliki karyawan mampu memberikan dorongan yang berarti bagi karyawan, karyawan yang semula tidak memiliki motif dalam bekerja menjadi lebih giat

dan terdorong untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun akan semakin meningkat. Selain itu disiplin kerja berperan aktif dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik, karena disiplin kerja menjadi suatu bentuk ketertataan atau keteraturan bagi semua karyawan, sehingga mampu memastikan arah pencapaian karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2017 : 323).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Malayu Hasibuan, 2016: 193).

PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri merupakan perusahaan penyedia tenaga listrik Negara Republik Indonesia. PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri beroperasi di Desa Balai Pungut, Kecamatan Pinggir, Kab. Bengkalis, Prov Riau (28784). PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri sebagai sebuah perusahaan milik Negara yang merencanakan dan melaksanakan proyek-proyek tenaga listrik dengan *lead time* panjang, sehingga PLN secara alamiah perlu mempunyai sebuah rencana program pengembangan sistem tenaga listrik yang bersifat jangka panjang. Dengan demikian rencana pengembangan sistem tenaga listrik yang diperlukan PLN membutuhkan dukungan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal dalam menunjang keberhasilannya.



Berdasarkan tinjauan data perusahaan, PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri saat ini terindikasi mengalami penurunan pada kinerja karyawannya, hal ini diidentifikasi berdasarkan realisasi pertumbuhan distribusi tenaga listrik yang mengalami pertumbuhan yang lambat, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Realisasi Pertumbuhan Distribusi Tenaga Listrik**  
**Periode 2017-2021**

Tahun	Target	Realisasi Pertumbuhan Distribusi Tenaga Listrik					
	Rata-Rata Pertumbuhan	Rumah Tangga	Industri	Bisnis	Sosial	Kantor Pemerintah	Penerangan Jalan Umum
2017	7,6%	10.581	542	231	63	29	81
2018	7,6%	11.554	596	247	67	34	83
2019	7,6%	12.579	607	272	72	36	89
2020	7,6%	13.402	612	281	81	41	92
2021	7,6%	13.972	619	290	84	42	94

Sumber : PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri, 2022

Adapun realisasi pertumbuhan distribusi tenaga listrik pada Tabel I.1 di atas dapat dipersentasekan perbandingannya dengan target yang sudah ditetapkan, sebagai berikut :

**Tabel I.2**  
**Persentase Pertumbuhan Distribusi Tenaga Listrik**  
**Periode 2017-2021**

Tahun	Persentase Pertumbuhan Distribusi Tenaga Listrik						Realisasi Rata-Rata Pertumbuhan Tahunan	Target Rata-Rata Pertumbuhan	Selisih
	Rumah Tangga	Industri	Bisnis	Sosial	Kantor Pemerintah	Penerangan Jalan Umum			
2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2018	9,2%	9,9%	6,9%	6,3%	17,2%	2,5%	8,7%	7,6%	+1,1%
2019	8,9%	1,8%	10,1%	7,5%	5,9%	7,2%	6,9%	7,6%	-0,7%
2020	6,5%	0,8%	3,3%	12,5%	13,9%	3,4%	6,7%	7,6%	-0,9%
2021	4,3%	1,1%	3,2%	3,7%	2,4%	2,2%	2,8%	7,6%	-4,8%

Sumber : PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri, 2022

Berdasarkan Tabel I.1 dan Tabel I.2 di atas, dapat dilihat bahwa target pertumbuhan distribusi tenaga listrik yang ditetapkan sebesar 7,6% pertahun. Adapun pada tahun 2017 ke 2018 tingkat pertumbuhan distribusi tenaga listrik mampu melampaui target pada persentase 8,7% (1,1% di atas target), sebaliknya pertumbuhan di tahun 2019 hanya mampu memenuhi 6,9% (0,7% di bawah target), di tahun 2020 memenuhi 6,7% (0,9% di bawah target), bahkan di tahun 2021 pertumbuhan distribusi tenaga listrik semakin melambat dan hanya mencapai 2,8% saja (4,8% di bawah target).

Menurunnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri, dikarenakan para karyawan masih kurang baik dalam meningkatkan kualitas kerjanya, karena pelayanan dan permintaan SR (Sambungan Rumah) kepada para pelanggan tidak dapat terpenuhi secara menyeluruh. Selain itu kuantitas kerja karyawan pun kurang optimal, karena jumlah SR (Sambungan Rumah) yang mampu terpasang dan dioperasikan tidak dapat sepenuhnya terlayani. Bahkan waktu kerja yang dimanfaatkan karyawan pun kurang efisien, karena penanganan teknis terkait pemasangan dan perbaikan SR terlalu lama, sebab karyawan yang turun ke lapangan tidak sepenuhnya menggunakan waktu kerjanya untuk melayani pelanggan dan terkadang menyimpang dari pekerjaannya.

Permasalahan lainnya yang juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan adalah faktor motivasi, hal ini didasari hasil observasi terhadap para karyawan di PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan masih kurang baik, sebab karyawan umumnya berpendapat bahwa desain pekerjaan yang kurang fleksibel memberikan tekanan kepada karyawan

untuk melakukan pekerjaannya dengan prosedur kerja yang mengikat dan menghambat kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Contohnya pada saat melakukan perbaikan jaringan listrik dengan metode sederhana yang lebih dipahami karyawan, namun tidak dapat diterapkan karena adanya petunjuk teknis yang menjadi SOP (standar operasional prosedur) yang dinilai terlalu kompleks dan ketat bagi karyawan, meskipun tidak ada perbedaan kelayakan dan keamanan dari kedua sistem tersebut, namun perusahaan mengikat karyawan dengan SOP tersebut, sehingga karyawan sulit untuk bekerja lebih efisien. Keadilan yang dirasakan para karyawan pun dirasa masih bersifat tebang pilih, karena perlakuan atasan terhadap para karyawan masih memandang unsur kedekatan, seperti pada saat melakukan kesalahan pada pekerjaannya maka karyawan yang lebih dekat dengan atasan akan cenderung dimaafkan begitu saja tanpa diberikan teguran. Selain itu permasalahan mengenai tujuan yang hendak dicapai para karyawan pun masih belum terarah dengan baik, karena para karyawan umumnya bekerja sebatas kemampuannya tanpa memperdulikan target yang hendak dicapai perusahaan, seperti dalam hal tujuan pertumbuhan distribusi tenaga listrik yang hendak dicapai perusahaan adalah 7,6% tiap tahunnya, namun karyawan kurang tergerak untuk mencapai hal tersebut.

Disamping permasalahan motivasi, terdapat indikasi permasalahan lainnya yaitu disiplin kerja, karena berdasarkan tinjauan di PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri menunjukkan jika disiplin kerja yang diterapkan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pimpinan kurang memiliki sifat yang layak

untuk diteladani, karena pimpinan kurang bersifat profesional dan sering melimpahkan tanggungjawab pekerjaannya kepada bawahan, sehingga karyawan tidak dapat mengambil contoh dari sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan. Sanksi hukuman yang diberlakukan pun kurang terealisasi dengan baik, sebab karyawan yang tidak disiplin seperti mangkir pada saat jam kerja tidak diberikan sanksi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan kurang segan dan tidak menghormati pimpinan, karena pimpinan kurang tegas dalam menegur karyawan yang tidak disiplin dan diserahkan kepada kesadaran pribadi karyawan atas kesalahan yang diperbuat.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT PLN (Persero) ULPLTG/MG Duri Kabupaten Bengkalis Riau untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2021). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Faradilah Indah. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kereta Api Indonesia (Persero)*. E-Journal. Vol.06.No.04. September 2017.
- Iqbal Hasan. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Meri Indriyani. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.04.No.01. Oktober 2021.
- Oki Agustian. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPS Kota Makassar*. Jurnal Online. Vol.02.No.07. September 2019.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Payaman J. Simanjuntak. (2019). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.