

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT DEWA PATRIA PANUKAL ABAB  
LEMATANG ILIR (PALI)**



**SKRIPSI**

**Nama : Angelina Verlia Septiani**

**NIM : 212017022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT DEWA PATRIA PANUKAL ABAB  
LEMATANG ILIR (PALI)**

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



**Nama : Angelina Verlia Septiani**

**NIM : 212017022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angelina Verlia Septiani  
NIM : 212017022  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI)

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. 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.
3. 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 ini.

Palembang, Agustus 2022  
Yang Menyatakan,



**Angelina Verlia Septiani**  
**NIM: 212017022**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

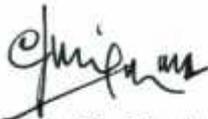
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir  
(PALI)  
Nama : Angelina Verlia Septiani  
NIM : 212017022  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0211116203



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

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## **HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO***

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan”. (H.R. Tarmizi)

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Mislihi) dan Ibunda (Helmiana) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk adik-adikku tersayang.
- ❖ Suamiku (Kalvin Julimartin) dan anakku (Arsyila).
- ❖ Kedua pembimbing skripsiku Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si., dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si., yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
- ❖ Teman-teman Angkatan 2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

## PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI)**”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (**Mislihi**) dan Ibunda (**Helmiana**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

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, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan Bapak Amidi, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan/i PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis dan sekaligus sudah bersedia sebagai responden dalam penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                        | i       |
| <b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....                 | ii      |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....     | iii     |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....           | iv      |
| <b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> ..... | v       |
| <b>PRAKATA</b> .....                              | vi      |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                           | viii    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                         | x       |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                        | xi      |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                      | xii     |
| <b>ABSTRAK</b> .....                              | xiii    |
| <b><i>ABSTRACT</i></b> .....                      | xiv     |
| <br>  |         |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>                         |         |
| A. Latar Belakang Masalah .....                   | 1       |
| B. Rumusan Masalah .....                          | 5       |
| C. Tujuan Penelitian .....                        | 6       |
| D. Manfaat Penelitian .....                       | 6       |
| <br>  |         |
| <b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>                 |         |
| A. Landasan Teori .....                           | 8       |
| B. Penelitian Sebelumnya .....                    | 18      |
| C. Kerangka Pemikiran .....                       | 21      |
| D. Hipotesis .....                                | 22      |
| <br>  |         |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>                 |         |
| A. Jenis Penelitian .....                         | 23      |
| B. Lokasi Penelitian .....                        | 24      |
| C. Operasionalisasi Variabel .....                | 24      |
| D. Analisis Data dan Teknik Analisis .....        | 27      |

|  | Halaman   |
|--|-----------|
| <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> |           |
| A. Hasil Penelitian .....                      | 35        |
| B. Pembahasan .....                            | 48        |
| <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>               |           |
| A. Simpulan .....                              | 54        |
| B. Saran .....                                 | 54        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                    | <b>57</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                          | <b>58</b> |
| <b>BIODATA PENULIS</b>                         |           |

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel I.1 Jawaban Responden Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..... | 3       |
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....                         | 24      |
| Tabel III.2 Kerangka Sampel .....  | 26      |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....   | 37      |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....  | 38      |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                 | 38      |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                  | 39      |
| Tabel IV.5 Kinerja Karyawan (Y) .....  | 40      |
| Tabel IV.6 Disiplin Kerja (X1) .....   | 41      |
| Tabel IV.7 Motivasi Kerja (X2) .....   | 43      |
| Tabel IV.8 Hasil Regresi Liner Berganda .....                                      | 44      |
| Tabel IV.9 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....  | 46      |
| Tabel IV.10 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....  | 46      |
| Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                            | 47      |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar II.1 Kerangka Konsep Pemikiran ..... | 21      |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 7. Nilai  $r_{tabel}$  (Nilai  $r$  *Product Moment*)
- Lampiran 8. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

## ABSTRAK

**Angelina Verlia Septiani/212017022/2022/Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI)/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? 2) adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? 3) adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang dengan dengan teknik *probability sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI), 2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI), 3) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI).

**Kata kunci:** disiplin, motivasi, kinerja

## **ABSTRACT**

***Angelina Verlia Septiani/212017022/2022/The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI)/Human Resource Management.***

*The formulation of the research problem is: 1) is there any influence of work discipline and work motivation on employee performance? 2) is there any effect of work discipline on employee performance? 3) is there any influence of work motivation on employee performance? This research includes associative research. The sample in this study was 52 people with probability sampling technique. The data required are primary and secondary. The method of data collection in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is an influence of work discipline and work motivation on the performance of employees of PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI), 2) there is an effect of work discipline on the performance of employees of PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI), 3) there is an influence of work motivation on the performance of employees of PT. Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI).*

***Keywords:*** *discipline, motivation, performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi saat ini, dunia perusahaan menuntut kinerja para karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin, ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut, keberhasilan dari sebuah perusahaan pada umumnya ditentukan oleh beberapa faktor penting, salah satunya yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari mulai tingkat perencanaan, pengorganisasian, perhitungan hingga pengevaluasian yang melibatkan sumber daya lainnya.

MSDM di dasar pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Mengingat begitu vitalnya 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. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibeban kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik, dalam rangka persaingan ini perusahaan harus memiliki sumber daya yang

baik. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan tersebut. Jika dalam suatu perusahaan sumber daya manusianya tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Faktor kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas.

Menurut Ali chaerudin, dkk (2020:28) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemilik usaha. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya salah satu disiplin kerja dan motivasi kerja.

PT. Dewa Patria merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor dan sewa alat berat, yang kantornya di Desa Raja, Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Pali, Provinsi Sumatera Selatan. PT. Dewa Paria Pali. Perusahaan tersebut memiliki 110 karyawan tetap. Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Dewa Patria Pali adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya sewa alat berat di PT. Dewa Patria yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel I.1**  
**Jawaban Responden Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

| No | Pertanyaan   | Puas (%) | Tidak Puas (%) |
|----|--|----------|----------------|
| 1  | Kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan | 33,3%    | 66,6%          |
| 2  | Saya telah mendapatkan ketentraman bekerja di perusahaan                                   | 40%      | 60%            |
| 3  | Karyawan mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan                       | 20%      | 80%            |
| 4  | Karyawan selalu datang tepat waktu   | 40%      | 60%            |
| 5  | Karyawan mendapatkan insentif saat menyelesaikan pekerjaan sesuai target                   | 20%      | 80%            |
| 6  | Karyawan selalu datang pada saat jam kerja   | 46,7%    | 53,3%          |
| 7  | Karyawan menggunakan waktu bekerja secara efektif  | 40%      | 60%            |

Sumber: Kuesioner Prasurevi, 2021

Menurut (Sutrisno, 2012:86), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma atau peraturan yang berlaku di sekitarnya Singodimedjo. Disiplin merupakan suatu keadaan dimana tenaga kerja yang berada di dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta harus dapat memenuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi maupun instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan agar semua kegiatan berjalan dengan baik. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja akan baik apabila 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 Hasibuan (2014:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bergerak efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan setiap individu dalam berbagai bidang, motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia mempunyai motivasi kerja yang tumbuh dari dirinya maupun dibangun dari orang sekitarnya agar dapat membangun gairah kerja yang baik. Setelah adanya motivasi kerja karyawan maka, akan tercipta disiplin kerja. Disiplin kerja juga menjadi salah satu bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena hal ini berkaitan langsung dengan perusahaan.

Dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 responden di temukan fenomena tersebut ditemukan juga fenomena disiplin kerja terlihat dari masih

adanya karyawan datang tidak sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan, (pra kuisisioner poin 4) 60% dari 15 responden tidak puas. Karyawan tidak menggunakan jam kerja secara efektif (pra kuisisioner poin 7) 60% karyawan tidak puas, selain itu masih adanya karyawan tidak masuk kerja, (pra kuisisioner poin ke 6) 53,3% dari 15 responden yang tidak puas dan masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan yang diberikan perusahaan, (pra kuisisioner) poin 4 60%, poin 6 53,3% dan poin 7 60% dari 15 responden karyawan yang merasa tidak puas.

Selain itu di temukan fenomena Motivasi kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun terlihat dari tidak semua karyawan mendapatkan insentif, (pra kuisisioner poin ke 6) 80% dari 15 responden merasa tidak puas. Selain insentif tidak semua karyawan juga tidak mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan perusahaan, (pra kuisisioner poin ke 3) 80% dari 15 responden merasa tidak puas, karyawan juga kurang kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan itu sendiri sesuai harapan perusahaan, (pra kuisisioner poin ke 1) 66,6% dari 15 responden karyawan tidak puas.

Berdasarkan latar belakang, maka peneli akan melakukan penelitian tentang **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dewa Patria Panukal Abab Lematang Ilir (PALI).**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewa Patria Panukal Abad Lematang Ilir (PALI)?

2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewa Patria Panukal Abad Lematang Ilir (PALI)?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewa Patria Panukal Abad Lematang Ilir (PALI)?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT Dewa Patria Panukal Abad Lematang Ilir (PALI).
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewa Patria Panukal Abad Lematang Ilir (PALI).
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewa Patria Panukal Abad Lematang Ilir (PALI).

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau:Zanafa Publishing.
- Hasibuan, S.M (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Hasibuan Malayu S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Husain,B.A (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.
- Mohtar Imam (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur:Uwais Inspirasi Indonesia.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Sisca, dkk (2020).*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.