

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PENERBIT  
ERLANGGA CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama: Indah Salfira Febiola**

**NIM : 212017406**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PENERBIT  
ERLANGGA CABANG PALEMBANG**

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



**SKRIPSI**

**Nama : Indah Salfira Febiola**

**NIM : 212017406**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Salfira Febiola  
NIM : 212017406  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penerbit Erlangga Cabang Palembang. .

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini 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 publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dan dicantumkan didalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari ditemukan penyimpangan dan ketidakbenaran dalam penyusunan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022

  
Indah Salfira Febiola

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penerbit  
Erlangga Cabang Palembang.  
Nama : Indah Salfira Febiola  
NIM : 212017406  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M  
NIDN : 0206016702

Pembimbing II,

Sudarta, S.E., M.M  
NIDN : 0203026701

Mengetahui, Dekan  
Uin Keaja Prodi Studi Manajemen



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

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

*“Barang Siapa Belum Pernah Merasakan Pahitnya Menuntun Ilmu Walau Sesaat Ia akan Menelan Hinanya Kebodohan Sepanjang Hidup”’. (Imam Asy-Syafi’i)*

### Kupersembahkan Kepada:

- *Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada :*
- *Kedua orang tuaku, Ibundaku Nurul Huda dan Ayahandaku M. Agus Alim*
- *Keluarga Besarku Yang Tersayang*

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Ayahandaku dan Ibundaku Tercinta serta Keluarga Besar yang Kusayangi. 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 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 S.E., M. Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku pembimbing I dan II.
5. Ibu Dina Rossi Utami, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik.
6. Ibu Belliwaty Kosim, S.E., M.M dan Wani Fitriah, S.E., M. Si selaku penguji I dan II.

7. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

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, Agustus 2022

Indah Salfira Febiola

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS</b> .	9
A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Pemikiran .....	25
D. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	26
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Operasionalisasi Variabel .....	28
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Data Yang Diperlukan .....	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30



G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	31
<b>BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan .....</b>	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
<b>BAB V Simpulan dan Saran .....</b>	<b>66</b>
A. Simpulan.....	66
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Penjualan Buku .....	4
Tabel I.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan .....	4
Tabel I.3 Daftar Kehadiran Karyawan .....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	27
Tabel III.2 Jumlah Karyawan .....	28
Tabel III.3 Populasi dan Sampel.....	29
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	41
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan .....	45
Tabel IV.7 Motivasi Kerja .....	47
Tabel IV.8 Disiplin Kerja .....	49
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda .....	51
Tabel IV.10 Uji F .....	52
Tabel IV.11 Uji T .....	53
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi .....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1 Daftar Kuesioner**

**Lampiran 2 Jadwal Penelitian**

**Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden**

**Lampiran 4 Hasil Output SPSS**

**Lampiran 5 Tabel r**

**Lampiran 6 Tabel f**

**Lampiran 7 Tabel t**

## Abstrak

### **Indah Salfira Febiola/212017406/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Penerbit Erlangga Cabang Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 116 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode analisis adalah kuantitatif. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap variabel pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang. Uji f hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengaruh motivasi kerja atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan 0,553, hal ini berarti kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 55,3%.

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

**Abstract**

***Indah Salfira Febiola/ 212017406/2022 / The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Publisher Erlangga Palembang Branch / Human Resources Management***

*The formulation of the problem in this study is to determine whether there is an effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Publisher Erlangga Palembang Branch. The type of research in this study is associative. The population in this study were 116 employees and the samples taken in this study were 53 respondents with a sampling technique that is proportional stratified random sampling. The method of analysis is quantitative. The analysis technique in this research is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the analysis show that there is a positive influence on the variables of the influence of Work Motivation and Work Discipline at PT. Publisher Erlangga Palembang Branch. Research hypothesis test f shows that there is a significant influence between work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Publisher Erlangga Palembang Branch. The results of the t test indicate that there is an influence between the influence of work motivation or work discipline on the performance of employees of PT. Publisher Erlangga Palembang Branch. The coefficient of determination test results obtained 0.553 which means the contribution of work motivation and work discipline to performance is 55.3%.*

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

No: 83	Agt 02, 2022	✍
--------	--------------	---

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan guna memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung penuh oleh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset maupun sumber daya manusiannya. Yang paling utama dalam hal ini adalah dukungan dari seluruh SDM yang dimiliki. Hal ini karena SDM merupakan salah satu unsur yang menjadi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya.

SDM mempunyai andil besar terhadap kemajuan perusahaan karena manusia menjadi pelaku, perencana dan penentu terwujudnya tujuan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya support dari karyawan meskipun perusahaan memiliki alat yang begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan berguna, jika peran aktif semua karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena karyawan mempunyai keinginan, pemikiran, perasaan, dan status yang dibawa ke dalam organisasi.

SDM merupakan aset perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Terlepas dari teknologi modern yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia semuanya akan sia-sia. Oleh karena itu eksistensi

sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat dan memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan profesional, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi terhadap sumber daya manusia (SDM) sering diarahkan pada kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir 2017:182),

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. (Kasmir 2017:189).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. 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, 2014 : 323).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu S.P Hasibuan 2018:193)

PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang adalah perusahaan penerbit buku pelajaran. Disamping itu, sejak 10 tahun yang lalu Erlangga Group mulai melakukan pengembangan usaha dengan menerbitkan judul-judul karya dari penulis yang dikenal di ranah nasional maupun internasional, baik untuk buku anak maupun buku populer. Erlangga Group adalah rumah bagi buku pelajaran terbaik, penulis-penulis yang ternama, dan juga karakter kartun kesayangan anak. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang yang berlokasi di Jalan Demang Lebar Daun No.269, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia.

Berdasarkan hasil data yang didapat dari perusahaan, PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, karena tingkat penjualan yang mampu dihasilkan karyawan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut :



**Tabel I.1**  
**Target & Realisasi Penjualan Buku**  
**PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Buku</b>	<b>Target Penjualan (Eksemplar)</b>	<b>Realisasi (Eksemplar)</b>	<b>Target Yang Belum Tercapai</b>
2017	SD	67.000	50.000	25%
	SMP	37.000	40.000	8%
	SMA	15.600	17.000	9%
2018	SD	60.000	42.000	24%
	SMP	42.000	48.000	14%
	SMA	25.000	28.000	12%
2019	SD	55.000	72.000	30%
	SMP	48.500	45.000	8%
	SMA	35.000	30.000	15%
2020	SD	57.000	55.000	4%
	SMP	48.500	40.000	18%
	SMA	30.000	28.000	7%

Sumber: PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang, 2021.

Penjualan buku PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang belum memenuhi tujuan perusahaan. Terlihat dari tabel penjualan I.1 pada PT. Penerbit Erlangga total rata-rata keseluruhan penjualan cenderung menurun dari tahun-tahun sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa capaian hasil tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan.

**Tabel I.2**  
**Standar Nilai Kinerja Karyawan**  
**PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang**

<b>No</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Kategori</b>
1	91-Keatas	13 Karyawan	Sangat Baik
2	80-90	26 Karyawan	Baik
3	70-79	38 Karyawan	Cukup
4	61-69	24 Karyawan	Kurang Baik
5	60-Kebawah	15 Karyawan	Buruk

Sumber: PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang, 2021

Karyawan yang belum memenuhi target penjualan sebagai standar yang telah ditetapkan perusahaan hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan para karyawannya agar mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Alat atau sarana yang mempunyai masalah seperti pada komputer yang bermasalah karena menggunakan aplikasi yang terlalu berat karena spesifikasi komputer yang kurang memadai sehingga ketika menggunakan aplikasi seperti excel, dan lain-lain sering tidak merespon bahkan sampai *force close* ini sering kali terjadi sehingga membuat pekerjaan karyawan menjadi tertunda sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi diperlukan untuk perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Tetapi motivasi kerja di PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang bisa dibilang rendah bisa dilihat dari kurangnya bonus dalam hal ini insentif bagi karyawan yang telah mencapai target penjualan, sehingga karyawan membuat memutuskan untuk bekerja biasa saja karena yang dirasakan karyawan apabila kerja terlalu keras maka hasil yang di dapatkan sama saja.

Belum jelasnya tentang jenjang karir karyawan di dalam perusahaan sehingga membuat para karyawan belum menunjukkan usaha untuk maju karyawan tidak begitu optimal.

Pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas perusahaan yang juga belum optimal, kerelaan meluangkan waktu terhadap perusahaan yang berakibat menurunnya kinerja para karyawan. Seperti tugas-tugas tidak selesai

tepat waktu, pemanfaatan jam istirahat yang selalu di langgar oleh karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat di butuhkan bagi karyawan di perusahaan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar dapat bekerja lebih.

**Tabel I.3**  
**Daftar Kehadiran Karyawan**  
**PT. Penerbit Erlangg Cabang Palembang**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Rata-Rata Kehadiran	% Kehadiran
2017	116	104	90%
2018	116	97	84%
2019	116	99	85%
2020	116	101	87%

Sumber: PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang, 2021

Terlepas dari sudah adanya peraturan mengenai jam kerja yang dibuat perusahaan untuk menegakkan disiplin kerja karyawan, akan tetapi ternyata masih banyak karyawan yang kehadirannya bermasalah. Pelanggaran yang tidak dipatuhi oleh karyawan dapat terjadi karena kurangnya waskat dari pimpinan yang kurang rutin dalam mengawasi para karyawan yang biasanya pengawasan dilakukan 1minggu 1kali tetapi dikarenakan pimpinan lebih sering menghadiri kegiatan diluar kantor tidak ada pengawasan sama sekali yang membuat karyawan bisa melanggar peraturan yang ada.

Pimpinan yang kurang tegas dalam menjaga kedisiplinan karyawan karena hanya memberikan teguran bagi karyawan yang sering telat masuk kantor yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan.

Sanksi hukuman yang diberikan pimpinan juga tidak mengakibatkan efek jera kepada para karyawan yang melanggar aturan sehingga karyawan

mengulangi pelanggaran yang sama lagi. Jika dibiarkan hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang.

3. Bagi Almamater

Dapat menambah kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini dan dijadikan informasi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Bactiar Arifudin Husain, (2018), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.1, No.1. Diambil pada 10 November 2021, dari: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/1979/166>
- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Palembang: NoerFikri Offset
- Edy Sutrisno (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Iqbal Hasan (2012), *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.1. Diambil pada 10 November 2021, dari: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/3508/2761>
- Jasman Saripudin Hasibuan dan Silvya Beby (2018), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol. 2 No. 1 Tahun 2019. Diambil pada 20 November 2021, dari : <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Kadarisman (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Busro (2020), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).

Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana, (2015), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattino Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2. Diambil pada 10 November 2021, dari: <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>

Nurul Hidayah dan Noviarakhman Zagladi (2019), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kodeco Agrojaya Mandiri Kebun 1 Danau Biru Estate Desa Saring Sungai Bubu Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 5 No. 1 Tahun 2019. Diambil pada 20 November 2021, dari: <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/261/247>

Sugiyono (2017), *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo (2014), *Manajemen Kinerja (Edisi 4)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.