

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VII MUARA ENIM**



SKRIPSI

NAMA : RIKKI PRATAMA

NIM : 212015163

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA VII MUARA ENIM**

SKRIPSI

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



Nama : Rikki Pratama

NIM : 212015163

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rikki Pratama

NIM : 212015163

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII

Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 dibadan pengelolaan pajak Daerah Kota Palembang dan instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa batasan 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 menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Juli 2019



Rikki Pratama

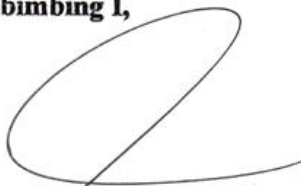
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.
Nama : Rikki Pratama
NIM : 212015163
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2019

Pembimbing I,



Omar Hendro, S.E., M.Si., DR
NIDN : 0213106902

Pembimbing II,



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001

Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

“Motto dan Persembahan”

Motto :

- ❖ *Orang tuaku semangatku untuk selalu mengejar mimpi dan tujuanku.*
- ❖ *Tidak ada yang sia-sia, semua yang kita lakukan baik buruknya pasti akan mendapatkan balsanya.*
- ❖ *Selagi kita melibatkan Allah dalam setiap urusan kita, maka selagi itu pula tidak ada yang mustahil.*

Kupersembahkan untuk :

- ❖ *Bapak Pendrianyah dan Mama Meriana tersayang yang senantiasa selalu mendoakan dan mengharapkan keberhasilanku.*
- ❖ *Adek-adekku Rego Dwi Prayoga dan Radifallah Alfero.*
- ❖ *Keluarga besarku yang selalu memberikan aku semangat.*
- ❖ *Sahabat-sahabatku.*
- ❖ *Saudara seperjuangan dikampus hijau.*



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yaitu Bapak **Pendriansyah** dan Mamaku tercinta **Meriana** beserta Adek-adekku **Rego dan Radif** dan saudara-saudaraku. Ya allah berikanlah rahmat dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis sayangi ini, ayah dan ibuku beserta adikku, lindungilah mereka selalu, Amin.

Penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal ini mengingat keterbatasan yang penulis miliki baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H.Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.Si, dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E,M.M Selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si selaku pembimbing Akademik.
5. Bapak Omar Hendro, S.E.,M.Si.,DR dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi terimakasih atas kesediaannya yang dengan ikhlas membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Trisniarty AM, S.E.,M.M dan Bapak Zawawi Nasution, S.E.,M.Si, selaku penelaah seminar proposal.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan serta Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.
9. Teman Seperjuangan Paket 6, Dhio, Dori, Nanda, Salindra, Satria, Revy, Wahyu, Firdy, Sigit, Aziz, Abi, Oxta, Dinda, Puji, Dila, Dm, Vitak, Liak, Dwinta, angkatan 2015 dan Squad mabar BRZ.
10. Almamaterku.

WASSALAMU'ALAIKUM Wr. Wb

Palembang, 23 Juli 2019

Penulis
Rikki Pratama

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	viii
Halaman Daftar Tabel	ix
Halaman Daftar Gambar	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat penelitian	8
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	32
BAB III. METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data yang diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan data	38
G. Analisis dan Teknik Analisis	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Simpulan	82
B. Saran	82
JADWAL PENELITIAN	84
DAFTAR PUSTAKA	85
KUESIONER	88

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Produksi Pertahun.....	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	35
Tabel III.2 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	57
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	59
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin.....	61
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	63
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan).....	67
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	68
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	32
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pernyataan / Koesioner
- Lampiran 2 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Angket Penelitian
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Regresi, Uji F dan Uji t
- Lampiran 6 Tabel Penentu Sampel
- Lampiran 7 Tabel r
- Lampiran 8 Tabel Uji F
- Lampiran 9 Tabel Uji t
- Lampiran 10 Surat Keterangan Riser
- Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 Sertifikat AIK
- Lampiran 13 Sertifikat TOEFL
- Lampiran 14 Surat Keterangan Lunas
- Lampiran 15 Plagiarism
- Lampiran 16 Lembar Persetujuan Skripsi
- Lampiran 17 Biodata Penulis

ABSTRAK

Rikki Pratama / 212015163/ 2019/ Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 81 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 65 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F, t dan koefisien determinasi.

Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 0,804 + 0,945 X_1 + 0,791 X_2 + 0,783 X_3$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} (39,136) > F_{tabel} (2,75)$, artinya ada pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} (7,564) > t_{tabel} (1,999)$ untuk motivasi kerja, $t_{hitung} (5,777) > t_{tabel} (1,999)$ untuk disiplin kerja, dan $t_{hitung} (6,323) > t_{tabel} (1,999)$ untuk kepuasan kerja, artinya ada pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sebesar 64,8%.

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

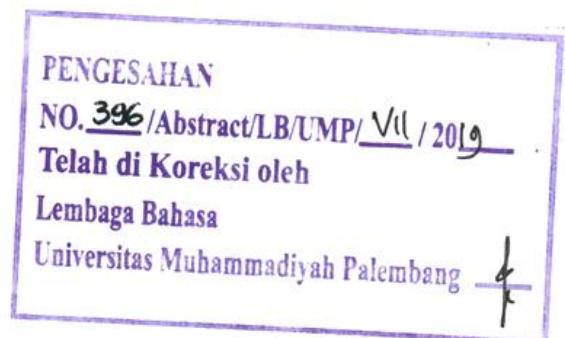
Abstract

Rikki Pratama/ 212015163/ 2019/ The Effect of Motivation, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim/ Human Resource Management.

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, discipline and job satisfaction on the performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. This type of research was associative research which meant to know the relationship between two or more variables. The population in this study were 81 employees, with samples taken at 65 respondents. The data used was primary data. Methods of collecting data was using questionnaires. Analysis of the data used was Qualitative and Quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression, F test, t and coefficient of determination.

The results of multiple linear regression analysis, showed the regression equation: $Y = 0.804 + 0.945 X_1 + 0.791 X_2 + 0.783 X_3$. The results of the F test showed the value of $F_{count} (39.136) > F_{table} (2.75)$, meaning that there was an influence of motivation, discipline and job satisfaction on employee performance. The results of the t test showed the value of $t_{count} (7.564) > t_{table} (1,999)$ for work motivation, $t_{count} (5,777) > t_{table} (1,999)$ for work discipline, and $t_{count} (6,323) > t_{table} (1,999)$ for job satisfaction, meaning there was an influence of motivation, discipline and job satisfaction partially on employee performance. The test results of determination coefficient showed variables of motivation, discipline and job satisfaction were able to contribute to employee performance, amounting to 64.8%.

Keywords: Motivation, Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dan dianggap sebagai sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktifitas perusahaan sehari-hari. Walaupun perusahaan memiliki tujuan dan rencana perusahaan yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Perana sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan agar suatu perusahaan tersebut berjalan dengan lancar. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut,

pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Disamping itu persaingan dunia usaha semakin berkembang dengan pesat, persaingan antar perusahaan sangat kuat, 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. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga karyawan terdorong bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:7), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara menjelakannya. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja juga sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses perkerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Manajemen kinerja adalah sebagai proses

komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya, menciptakan hubungan dan komunikasi yang efektif, Sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengolah kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Pengertian Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja menurut para ahli diantaranya.

Motivasi menurut Minto Waluyo (2015:63) Motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Disiplin menurut Singodimedjo (dalam buku Edy sutrisno 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja menurut Robbins (dalam buku Muhammad Busro 2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan

menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidak puasan kerja.

Salah satu daerah penyuplai hasil perkebunan di Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki potensi cukup besar untuk pengembangan industri hulu yang berbahan baku hasil pertanian adalah kabupaten Muara Enim. Khususnya untuk perkebunan kelapa sawit yang menunjang sektor perindustrian dan menyuplai bahan mentah pada proses produksi pengolahan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup manusia.

PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) di Desa Panang jaya, Muara Enim. Merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, seperti menyerap tenaga kerja dan menghasilkan bahan setengah jadi. Agar tujuan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim tercapai perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan orgganisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim kurang optimal bisa dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Produksi Buah Kelapa Sawit Tahun 2014-2018
PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim

No	Tahun	Produksi CPO		Persentase
		Target (ton)	Realisasi (ton)	
1.	2014	27.490	27.684	101%
2.	2015	29.100	25.373	87%
3.	2016	26.523	21.979	83%
4.	2017	28.015	24.023	85%
5.	2018	27.601	25.427	92%

Sumber : Data PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim, 2018

Dapat dilihat dari tabel diatas, tujuan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim ini sering mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena kurangnya kompetensi, karyawan yang lalai dan kurang hati-hati dalam mengoperasikan alat atau sarana seperti penggunaan mesin *screw press* pengolahan kelapa sawit menjadi minyak dan kurangnya perawatan mesin yang mengakibatkan mesin tersebut mudah rusak.

Motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan dan salah satu yang menjadi penyebabnya adalah gaji. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Masih dibawah UMK, bahkan pemberiannya seringkali tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan yaitu terjadinya keterlambatan

pemberian gaji dan bonus kepada karyawan, seperti tanggal 3 tetapi karyawan baru menerima tanggal 15, pernah juga setelah satu bulan tanggal yang ditetapkan karyawan baru menerima gaji. Dan kurangnya bimbingan antara karyawan dengan atasan yang membuat pekerjaan terkendala, seperti karyawan yang kurang mendapat arahan dari atasannya sehingga terjadi ketidak terbuka antar karyawan. Seperti karyawan malas bertanya kepada atasannya.

Disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim yang tidak luput dari permasalahan. Dapat dilihat dari kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan, seperti teguran kepada karyawan untuk menggunakan perlengkapan saat bekerja, sebagaimana pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh karyawan. Bahkan ada karyawan yang bekerja diluar perintah atasan dikarenakan kurangnya pengawasan dari atasan sehingga karyawan bekerja semauanya sendiri, karyawan datang tidak tepat waktu, sering melanggar aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan dan pulang kerja lebih awal semua itu dikarena kurangnya ketegasan dari atasan yang sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Kepuasan Kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim belum memuaskan dikarenakan para karyawan tidak nyaman dengan kondisi dan keadaan tempat kerja mereka seperti pembuangan limbah yang terlalu dekat dengan pabrik sehingga menimbulkan aroma yang tidak enak. Disisi lain dari kurangnya kepuasan kerja akibat gaji yang diberikan

perusahaan. Karyawan juga kurang menyenangi pekerjaannya karena ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian, penempatan karyawan yang tidak tepat. Sulitnya mendapatkan penghargaan atau kenaikan jabatan yang seharusnya dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan untuk mendapatkannya sering melalui kedekatan antara karyawan dan atasan, yang seharusnya dilihat dari keahlian untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar pantas menduduki jabatan tersebut untuk kemajuan perusahaan. teman kerja yang kurang peduli sesamanya seperti tidak mau membantu teman yang sedikit kesusahan dalam menjalankan pekerjaannya dan kurangnya komunikasi antara sesama karyawan.

Berasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Adakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis.

Dari penelitian tersebut diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim, dalam membuat kebijakan, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan dan memperbaiki motivasi dan disiplin kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Gde Okta Pramadita & Ida Bagus Ketut Surya. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, (online), (<https://ojs.unud.ac.id>, diakses 1 november 2018).
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Ketiga, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Farahiyah Eki Riantini & Sandra Indrawan. 2016. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior Tenaga Outsourcing. Jurnal Unej, (online), (<https://jurnal.unej.ac.id>, diakses 1 november 2018).
- Ivonne A. S. Sajangbati. 2013. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal EMBA, (online), (<https://media.neliti.com>, diakses 25 november 2018).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Minto Waluyo. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Grub, Jakarta.
- M. Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-pokok materi statistik 2*. Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nurlaely M. & Asri Laksmi Riani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, (online), (<https://journals.ums.ac.id>, diakses 31 oktober 2018).
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- Pedoman Penelitian Usulan Penelitian dan Skripsi* (2018). Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Soekidjo Natoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winarno & Hadi Sumaryo. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai. e-Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN, (online), (<https://riset.unisma.ac.id>, diakses 1 november 2018).