

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII
DISTRIK CINTA MANIS KABUPATEN OGAN ILIR**

Skripsi



Nama : Evie Liana

NIM : 212015249

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII
DISTRIK CINTA MANIS KABUPATEN OGAN ILIR**

Skripsi

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



Nama : Evie Liana

NIM : 212015249

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

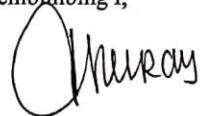
Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta manis Kabupaten Ogan Ilir

Nama : Evie Liana
NIM : 212015249
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Pemasaran

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2019

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Juli 2019

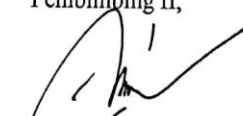
Pembimbing I,



Maftuhah Nurrahmi, Hj., S.E., M.Si

NIDN: 021657001

Pembimbing II,



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

NIDN: 02210369001

Mengetahui,

Dekan

U. b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si

NIDN: 0216057001

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Evie Liana

NIM : 212015249

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapat kan 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 kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali isecara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan namapengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari dapat menyimpang 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 ini.

Palembang, Juli
2019



Evie Liana
(212019249)

PRAKATA



Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII DISTRIK MANIS KABUPATEN OGAN ILR”.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak. Baik berupa bimbingan, dorongan, petunjuk, saran, keterangan-keterangan kritik kata-kata baik secara tertulis maupun lisan.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. DR. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu DR. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku Wakil Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Arniza Nilawati, S.E.,M.M. Selaku Pembimbing Akademik (PA)
5. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si dan Bapak Yudha Mahrom Ds, S.E.,M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam

memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Arniza Nilawati, S.E.,M.M. selaku Pembimbing Akademik (PA)
7. Bapak dan Ibu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya Program Studi Manajemen, terimakasih atas bantuan dan bimbingannya serta tiada henti-hentinya mengingatkan penulis untuk terus belajar dan belajar.
8. Terimakasih juga untuk Bapak Ary Askari, ST selaku manajer pabrik PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PTPN VII Distrik Cinta Manis.
9. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis yang telah membantu selama penelitian berlangsung.
10. Ayah dan Ibuku yang sangat luar biasa, berkat do'a dan pengorbanan yang kalian lakukan untuk aku dapat meraih gelar Sarjana Ekonomi ini.
11. Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat, semoga kalian sukses dikemudian hari.
12. Sahabat-sahabat yang sudah seperti keluarga, The Geng's, Tri Andini, Juni Minarti, Tria Agustin, Resmah Yolanda. terimakasih atas dukungan dan terimakasih karna kalian sudah menjadi sahabat terkeren.
13. Terimakasih juga untuk partnerku Benni Wijaya
14. Teman-teman seperjuangan yang sudah berjuang skripsi bersama, Desti, Dhea, Yeni, Nuri, puji, Sindi, penti, Leli, Lia, Rusi. semoga kalian dilancarkan juga. Dan teman-teman KKN posko 22.
15. Teman-teman keluarga besar Ekonomi Manajemen 2015, terimakasih atas kenangan kita selama kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka dan ucapan terima kasih. Namun demikian, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Wassalamu'alaikum, Wr, Wb

Palembang, agustus 2019

Penulis

Evie Liana

NIM 212015249

DAFTAR ISI

SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	18
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis	20

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel	23
D. Populasi dan Sampel	24
E. Data Yang Di Perlukan	26
F. Metode Pengumpulan Data	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	50

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	58
B. Saran.....	58

Daftar Pustaka

LAMPIRA

Evie Liana/ 212015249 / 2019 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap administrasi/kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling. Jumlah sampel yang diambil 105 responden. Data yang diperlukan yaitu data primer berupa jawaban responden terhadap kuesioner. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian uji F secara bersama-sama/simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir . Hasil uji t secara satu individual/parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

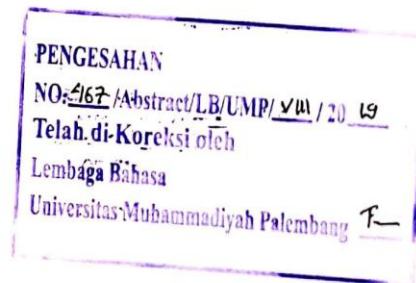
Kata kunci :Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Evie Llana / 212015249/ 2019 / The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir/ Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was whether there was an influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. The objective of this study was to determine the influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. . Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. This study was associative research means to determine the correlation between one variable with another variable. The population in this study was all permanent administrative staff/ offices of PT. Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. The sampling technique was simple random sampling technique. The number of samples taken was 105 respondents. The data needed was primary data in the form of respondents' answers to the questionnaire. The analysis technique used was multiple linear regression, f test and t test. The results of the F-test simultaneous showed that there was an influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. The results of the t test individually / partially indicated that there was an influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, yang melakukan pekerjaan harusla dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah bahwa setiap pekerjaan harus selalu diawasi agar jangan sampai terjadi penyimpangan, baik sengaja maupun tida sengaja.

Era globalisai adalah era penuh dengan rintangan dan tantangan, termasuk bagi perusahaan, yakni adanya persaingan antara perusahaan yang satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan guna memajukan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan kualitas perusahaan pada saat sekarang ini. Faktor penting untuk mencapai kemajuan suatu perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dan individu yang berkerja sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam era globalisasi, agar dapat bertahan maka setiap perusahaan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik itu juga tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di setiap perusahaan guna menentukan keberhasilan suatu perusahaan, agar dapat memiliki sumber daya manusia yang

memiliki kualitas, perusahaan-perusahaan tersebut melakukan perekrutan, pelatihan pengembangan diri yang baik bagi calon karyawan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Cormick dan Tiffin (Edy Sutrisno, 2010: 172) kinerja adalah kuantitas kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kuantitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya. Kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemanapun ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain yaitu motivasi dan disiplin kerja. Pemberian motivasi juga sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan karena motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan karyawan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong karyawan bertindak dalam mencapai tujuan. Motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berbuat, bertindak, dan berperilaku. Menurut Edy Sutrisno (2009 : 110) motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja

keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain motivasi, disiplin juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Singodimedjo (Edy Surtriso, 2010:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan secara cepat dan baik. Disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja baik apabila para karyawan dapat menjaga dan membina secara baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan hasil kerja.

Disiplin seorang karyawan dapat dilihat dari tujuan dan kemampuan dalam bekerja. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditentukan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Perkebunan Indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir Sumatra Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha agrobisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula. Selain itu PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir

merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencangup wilayah bagian Sumatra Selatan. Visi perusahaan menjadi perusahaan Agrobisnis dan Agroindustri yang tangguh dan berkarakter global.

Berdasarkan survei pendahuluan, penelitian mendapatkan informasi mengenai motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawannya melalui kepala badan sumberdaya manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir masih terdapat karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara menurunnya kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja yang diterima karyawan.

Table I.I
Perkembangan Produksi Gula PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis
Dari tahun 2014-2018

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)
2014	60,536	61,253
2015	59,464	46,321
2016	63,399	45,741
2017	50,231	45,312
2018	62,656	43,231

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, 2019

Berdasarkan Tabel I.I diketahui perkembangan produksi dari tahun 2014-2018 diatas bahwa terjadi ketidakstabilan karyawan dalam memproduksi gula. Maka jika keadaan ini dibiarkan maka PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir akan mengalami dampak yang merugikan perusahaan.

Adapun kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, dapat dikatakan kurang baik hal ini terlihat dari belum tercapainya realisasi produksi setiap tahunnya sehingga terjadinya penurunan penjualan, hal ini disebabkan oleh kinerja perusahaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penyebab rendahnya kinerja karyawan diatas disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir masih kurang, hal itu terlihat dari karyawan yang kurang semangat melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, penurunan kinerja dengan motivasi dapat dilihat dari tidak adanya pengakuan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang didapatkan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik, seperti tempat kerja yang kurang bagus, kotor dan berantakan, dan kurangnya pendingin ruangan, cat ruangan yang sudah memudar membuat karyawan kurang semangat bekerja dan hal itu membuat turunnya kreativitas karyawan. Juga terdapat karyawan yang masih melakukan kesalahan dikarenakan kurangnya arahan, bimbingan dalam memproduksi gula.

Tabel I.2

**Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis
Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2018**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Keterlambatan
1	Januari	170 orang	16	12	25
2	Februari	170 orang	12	18	23
3	Maret	170 orang	20	21	28
4	April	170 orang	23	16	19
5	Mei	170 orang	11	23	21
6	Juni	170 orang	28	25	27
7	Juli	170 orang	20	26	26
8	Agustus	170 orang	18	15	15
9	September	170 orang	17	21	22
10	Oktober	170 orang	12	16	25
11	November	170 orang	18	24	30
12	Desember	170 orang	25	28	29

Sumber: absensi bulanan selama tahun 2018 karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir

Di lihat dari absensi di atas selain motivasi disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat dari karyawan melanggar sanksi hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang menyebabkan saat ini disiplinnya sangat kurang masih banyak karyawan yang terlambat datang bekerja menunda-nunda pekerjaan, dan pulang dengan cepat disaat jam kerja. Hal ini terlihat dari karyawan yang berkerja di PT. Perkebunan Nusantara VII

Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir tersebut sering datang terlambat. Dilihat dari absensi diatas rendahnya disiplin kerja, pemimpin juga kurang memberikan ketegasan hukuman kepada karyawan sehingga masih banyak karyawan yang sering bolos bekerja, hal ini jelas mempengaruhi proses produksi yang sedang berlangsung. Selain itu kurangnya hubungan kemanusiaan sesama karyawan terlihat dari kerja sama tim yang kurang kompak, hal ini disebabkan oleh karakteristik setiap karyawan berbeda-beda sehingga membuat karyawan kurang disiplin dalam mencapai target penjualan produksi yang telah di tetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

Berdasarkan uraian-uraian penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir**

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir?

C. Tujuan Masalah

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta : Prenada Media Group

Iga Mawarni Marpaung. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya* : Mojokerto, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 15 nomor 2.

Iqbal Hasan. 2013. *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : PT. Bumi Aksara Jakarta.

Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta :PT.Bumi Aksara.

Nur Avni Rosalia. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 26 (2) September 2015

Soekidjo Notoadmojo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bndung : Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo,2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada