

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
CABANG KOTA PRABUMULIH**



Skripsi Oleh:

TRIA MAHARANI ARLI PUTRI
01011382025173
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINRJA
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) CABANG KOTA PRABUMULIH

Disusun oleh :

Nama : Tria Maharani Arli Putri
NIM : 01011382025173
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 29 Agust-24



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

22/10/2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) CABANG KOTA PRABUMULIH

Disusun Oleh:

Nama : Tria Maharani Arli Putri
NIM : 01011382025173
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 30 September 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang,
Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201831001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tria Maharani Ari Putri
NIM : 01011382025173
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
CABANG KOTA PRABUMULIH**

Pembimbing:

Ketua : Nia Meitisari, S.E.,M.Si

Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 30 September 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang,

Pembuat Pernyataan



Tria Maharani Arli Putri

NIM. 01011382025211

MOTTO

“Sesungguhnya bersama, kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al –Insyirah : 5)

“ terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. **Percaya proses** itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit “

(Edwar Satria)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Allah SWT
- Kedua orang tua saya
- Saudara Kandung saya
- Keluarga dan kerabat
- Teman-teman seperjuangan
- Guru dan Dosen yang telah berjasa,serta
- Almater kebanggaan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan Syukur kehadiran Allah SWT Tuhan yang Maha Esa, karena berkat kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap karyawan pada PT PLN (persero) cabang Kota Prabumulih**”. Proposal penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Manajemen di Universitas Sriwijaya. Dalam menyusun proposal penelitian ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal penelitian ini.

Dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Nia Meitisari,SE.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian proposal penelitian ini. Penulis sangat berharap senoga proposal penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih.

Palembang, Maret 2024

Penulis



Tria Maharani Arli Putri
Nim 01011382025173

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka dari itu izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. Yang mana karena berkat dan karunia beliaulah penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Cinta pertama anak perempuan, kepada Alm. Papa Ariesman banyak hal yang menyakitkan yang penulis lalui, tanpa sosok papa disini penulis berantakan dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan, rasa iri melihat anak perempuan yang di dampingi oleh sosok ayah dalam proses remaja, dewasa, wisuda ditemani papa, rindu yang sering kali membuat penulis terjatuh tertempar realita. Tapi itu semua tidak mengurangi rasa bangga dan terimakasih untuk kehidupan yang papa berikan.
3. Teristimewa untuk penulis sampaikan kepada mama kalimawati yang sudah berjuang membersarkan penulis hingga saat ini terimakasih ma telah mendampingi proses penulis, penulis tau ma tidak mudah merangkap menjadi dua peran sekaligus , tapi mama mampu melakukannya dengan baik, mama mampu mengajarkan penulis tentang kekuatan dan ketulusan, terimakasih ma, mama sudah relain temani penulis selama bimbingan mama antarpemulis ke palembang-indralaya pulang ke prabu lagi mama relain waktu mama bekerja untuk temani penulis bimbingan mengrus berkas yang buat penulis hampir menyerah, penulis tetap semnagat sampai sekarang karena mama.
4. Terimakasih untuk Mbak Ovi, kak Arif, Abang Praja, Mbak Bella, adek el sudah memberikan semnagat penulis untuk menyelesaikan skripsi yang sudah meyakinkan penulis untuk percaya diri bahwa bisa memperjuangkan skripsi ini.

5. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. Selaku seketaris jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.
7. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan waktu yang telah disediakan untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. selaku dosen penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. HJ. Nofiawaty, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberi ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.
11. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhususnya Kak Adi, Kak Helmi, Mba Badaria yang telah membantu saya perihal administrasi selama perkuliahan.
12. Teman-teman manajemen angkatan 2020, yang sudah memberikan banyak pengalaman selama di bangku perkuliahan.
13. Terimakasih untuk Mbak bella Puji Amanda yang sudah menemani penulis hingga selesai skripsi yang sudah mendengar keluh kesah skripsi penulis yang memberi semangat ketika penulis bilang ingin menyerah.
14. Terimakasih Mbak bella Utami, Wiji, Olvi, Miranti yang selalu mendengar curhatan penulis saat mengerjakan skripsi
15. Terimakasih untuk teman-teman dari semester 1 sampai saat ini sudah sama-sama berjuang semoga nanti bertemu dilain waktu Silvy, Rintan, Utam, Clara, Putri.

22/10/2024

ABSTRAK
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) CABANG KOTA
PRABUMULIH

Oleh :
Tria Maharani Arli Putri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih, jenis penelitian ini analisis deskriptif pendekatan Kuantitatif. Populasi pada peneltiaan ini adalah Karyawan PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih yang seluruh jumlah Karyawan 43, sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh . data yang digunakan dalam peneltiaan ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesoner. Teknik analisis yangdigunakan adalah analisis linear berganda. Hasil peneltiaan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M
NIP. 19890711201831001

Pembimbing Skripsi,



Nia Meitisari, S.E.,M.Si
NIP.198605202020122010

22/10/2024

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT PLN (PERSERO)
PRABUMULIH CITY BRANCH

By :

Tria Maharani Arli Putri

This research aims to determine whether there is an influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT PLN (Persero) Prabumulih City Branch. This type of research is a descriptive analysis with a quantitative approach. The population in this research were employees of PT PLN (Persero) Prabumulih City Branch, a total of 43 employees, the sample used a saturated sampling technique. The data used in this research is primary data with data collection techniques using questionnaires. The analysis technique used is multiple linear analysis. The research results show that Work Motivation

Keyword: work motivation, work discipline, employee performance

Approved by,
Head Of Managemnt Department



Dr. M. Ichsan Hadjiri, S.T.,M.M
NIP. 19890711201831001

Advisor,



Nia Meitisari, S.E.,M.Si
NIP.198605202020122010


SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Tria maharani Arli Putri
NIM : 01011382025173
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M
NIP. 19890711201831001

Pembimbing Skripsi,



Nia Meitisari, S.E.,M.Si
NIP.198605202020122010

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Tria Maharani Arli Putri
NIM : 01011382025173
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Prabumulih/17 Oktober 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Basuki Rahmat, Kel. Sukaraja, Kec
Prabumulih Selatan
Alamat Email : triamaharani162@gmail.com
No. Telp : 085267007377
Pendidikan Formal
SD : SD Negeri 1 Kota Prabumulih
SMP : SMP Negeri 3 Kota Prabumulih
SMA : SMA Negeri 2 Kota Prabumulih
PerguruanTinggi : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	HAL
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
Daftar Gambar	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.2. Rumusan masalah.....	9
1.3. Tujuan penelitian	10
1.4. Manfaat penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKAN	11
2.1. Landasan teori.....	11
Landasan teori pada penelitian ini adalah teori Atribusi	11
2.2. Kinerja karyawan.....	12
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	13
2.2.3 Dimensi dan Indikator kinerja karyawan.....	13
2.3. Motivasi	15
2.3.1. Pengertian Motivasi	15
2.3.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi.....	15
2.3.3. Dimensi dan Indikator Motivasi	16
2.4. Disiplin kerja.....	22
2.4.1. Pengertian Disiplin kerja	22
2.4.2. Jenis – jenis disiplin kerja.....	23
2.4.3. Dimensi dan Indikator Disiplin kerja.....	24
2.5. Hubungan antar variabel	25

2.6. Penelitian terdahulu	26
2.7. Kerangka Pikir	30
Gambar 2.2. Kerangka Pikir	30
2.8. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2 Rancangan Penelitian.....	31
3.3. Jenis Data dan Sumber Data	32
3.3.1. Jenis Data.....	32
3.3.2. Sumber data	32
3.4. Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel	33
3.5 Teknik pengumpulan data.....	33
3.6 Teknik analisa data	35
3.6.1 Uji Instrumen	35
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	36
3.6.3.4. Teknik Analisis.....	38
3.6.5. Uji Hipotesis	39
3.6.6. Operasional Variabel	40
1.Keberhasilan (Achievement)	42
2.Pekerjaan itu sendiri (Work it life)	42
3.Pengakuan (Recognition).....	42
4.Tanggung jawab (Responsibility).....	42
1. Kebijakan dan Administrasi (Policy and Administration).....	42
2. Kualitas supervisi (Quality supervisor)	42
3. Hubungan antar pribadi (Interpersonal relation).....	42
4. Kondisi kerja (working condition).....	42
1.Datang tepat waktu	42
2.Mengisi daftar hadir.....	42
3.Menerima konsekuensi ketidakhadiran	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.1.1. Gambaran Umum PT PLN (Persero) Secara Umum	44
4.1.2. Visi dan Misi PT PLN (Persero) Cabang Kota Prabumulih.....	45
4.1.3. Struktur Organisasi PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih	46

4.2. Hasil penelitian	46
4.2.1 Profil Responden	46
4.2.2. Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian.....	51
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1).....	51
4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2).....	58
4.2.5. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
4.3. Uji instrumen penelitian	74
4.3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	74
4.3.2. Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian	76
4.3.3. Transformasi Data Menggunakan Metode Suksesif Interval	77
4.4. Uji Asumsi Klasik	77
4.4.1. Uji Normalitas	77
4.4.2. Uji Multikolinearitas	78
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	78
4.5. Hasil Uji Statistik	79
4.5.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	79
4.5.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisiensi Determinasi	81
4.6. Pengujian Statistik	82
4.6.1. Hasil Uji Kelayakan (Uji F)	82
4.6.2. Hasil (Uji t)	83
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian	83
4.7.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1. Kesimpulan	93
5.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

HAL

Tabel 1.1	Data Target Penjualan Pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Prabumulih Pada Tahun 2019-2023	22
Tabel 1.2	Data Kehadiran PT PLN (Persero) Cabang Kota Prabumulih	24
Tabel 1.3	Data Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Prabumulih.....	26
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Pemberian skor untuk menjawab Kuesioner	47
Tabel 3.2	Interprestasi koefesien r	52
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis	58
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Rentan Usia	59
Tabel 4.3	Posisi Atau Jabatan Responden	60
Tabel 4.4	Profil responden berdasarkan masa kerja.....	60
Tabel 4.5	Pendidikan terakhir	61
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi tanggapan responden variabel Motivasi kerja (X1)	62
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan responden variabel Disiplin Kerja (X2)	67
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner ...	79
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	80
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas.....	81
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.14	Hasil Analisis Korelasi (r).....	84
Tabel 4.15	Uji Signifikansi Parsial (uji f)	85

	HAL
Tabel 4.16 Uji Determinasi Parial (uji t).....	86

Daftar Gambar

HAL

Gambar 4.1	Struktur organisasi PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih	58
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedasitas	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja semangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu bekerja dengan giat, berkarya dengan semangat kerja yang tinggi dalam menghadapi kemajuan perkembangan dunia jaman sekarang tidak hanya itu, saat kondisi kerja saat ini peran dari sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan memprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan suatu organisasi

Menghadapi berbagai tantangan dan dinamika perlistrikan saat ini Perusahaan Listrik Negara (PLN) dituntut untuk mmeberikan kinerja pelayanan yang terbaik kepada masyarakat pengguna listrik. Dalam hal ini diperlukan dalam rangka menjadikan PLN sebagai perusahaan BUMN yang miliki kehandalan. Kemandirian dan profesionalisme kerja yang menumbuhkan kepercayaan masyarakat atas pengelolaan listrik untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat rumah tangga dan lisitrik perusahaan, pemerintah dan lainnya. Lela, (2021).

PLN yang bergerak dibidang ketenagalistrik dari pembangkit hingga perdistribusian listrik untuk dapat dinikmati seluruh warga Indonesia. Listrik kebutuhan kebutuhan bagi masyarakat untuk sehari-hari dan merupakan sumber daya yang ekonomis yang dapat digunakan dalam berbagai macam kegiatan sehari-hari selain sebagai sarana penerangan juga mendorong untuk

Meningkatkan kualitas kehidupan yang lebih baik dan untuk mendorong perekonomian Negara.

Dalam suatu organisasi dibandingkan dengan faktor lainnya, faktor sumber daya manusia mungkin terjadi penyebabnya oleh karena itu pegawai perlu di dorong atau di motivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat mencapai target kerja yang lebih baik manusia memegang peran penting jika organisasi gagal mencapai tujuannya.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan, untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi, untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat mempengaruhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi diantaranya menerapkan *Reward dan Punishment*, (Santosa, 2012). (Suak, Adolfini, & Uhing 2017).

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor-faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional dan organisasi meliputi kebijakan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah, dan ada tiga lingkungan sosial, faktor fisik, dan pekerjaan, meliputi metode kerja. Harpatasari (2010:12), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh

Gaji ,lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja.

Motivasi adalah pemerian daya penggerak yang meniptakan kegairahan kerja seseorang karyawan agar meraka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hafidzi (2019:52). Motoivasi dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Motivasi adalah doorngan yang timbul dari diri seseroang karena terinspirasi, termotvasi, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan kekikhlasan, kesenangan, dan tekad yang bersungguh-sungguh (Afandi,2018)

Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan bahwa setiap perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan kerja. Disiplin kerja dalah penerapan yang penting bagi suatu perusahaan, dimana semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin kerja bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap profuktivitas kerja (Putra 2018).

Sejalan dengan perkembangan teknologi yang cepat, program terbaru PT PLN yaitu Pelayanan Listrik Berbayar untuk mengadakan inovasi dengan pembayaran listrik terbaru, program ini diharapkan dapat mempertahankan eksistensidan juga untuk kemajauan serta pengembangan guna meningkatkan

kualitas mutu pelayanan terhadap masyarakat. Prabayar yang terpasang dilokasi pelanggan melalui sistem “token” (pulsa) atau stroom.

PT PLN (persero) cabang kota Prabumulih memiliki target pencapaian yang menunjukkan salah satu indikator sebagai tingkat produktivitas yang telah dicapa beikut pencapaian PT PLN (persero) cabang kota Prabumulih.

Tabel 1.1 Data Target Penjualan Pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Prabumulih Pada Tahun 2019-2023

Tahun	Target listrik Terjual	Realisasi	Presentase
2019	301.204.891	300.100.199	100
2020	334.094.881	350.143.701	95
2021	320.110.710	318.201.107	100
2022	356.425.705	358.745.521	99
2023	341.225.665	324.718.351	105

Sumber data : PT PLN (persero) Cabang kota Prabumulih (2019-2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari target penjualan listrik pada PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih dalam 5 tahun terakhir mengalami naik dan turun. Pada tahun 2019 dan 2021 mengalami penurunan pada tahun 2019 Rp.300.100.199., pada tahun 2021 Rp. 318.201.107., kemudian pada tahun 2020,2022, dan 2023 mengalamai peningkatan kembali yaitu pada tahun 2020 Rp. 350.143.701., pada tahun 2022 Rp. 358.745.521., pada tahun 2023 Rp. 329.718.351.,

Dari tabel 1.1. ada pencapaian produksi yang ditargetkan oleh perusahaan yang berkaitan dengan turunnya kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu porses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu teretntu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al;2018) Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pekerjaan itu

sendiri. Komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan.

Usman (2010:250), motivasi adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap, mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku.

Pada PT PLN (persero) Cabang kota Prabumulih melakukan beberapa usaha dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, salah satunya adanya promosi jabatan, dan pelatihan walaupun masih ditemui keluhan-keluhan karyawan berkaitan dengan motivasi instrinik. Adapun beberapa karyawan yang menyatakan bahwa sudah lama bekerja namun belum ditetapkan sebagai karyawan tetap hal ini menyebabkan rendahnya motivasi sehingga kurang dapat menetapkan dan mencapai tujuan.

(Hasibuan,2017) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, kedisiplinan kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin naik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin pegawai yang baik dan baik bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang baik dan optimal. Salah satu indikator untuk melihat disiplin kerja karyawan dilihat dari tingkat kehadiran.

Tingkat ketidakhadiran karyawan PT PLN (persero) cabang kota prabumulih mengalami peningkatan, peningkatan tersebut menandakan bahwa karyawan tidak disiplin. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh pada kinerja pelayanan terhadap konsumen pada PT PLN (persero) cabang kota Prabumulih. Dalam peraturan yang ada memiliki peraturan jam masuk pegawai pada PT PLN (persero) cabang kota Prabumulih jam masuk kerja pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB pegawai bekerja dari hari senin sampai jumat. Namun terlihat dari data bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat dan melebihi waktu yang telah ditentukan, berikut data absen tahun 2022 pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Prabumulih.

Tabel 1.2. Data Kehadiran dan ketidakhadiran PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih pada Tahun (2023)

Bulan	Total karyawan	Jumlah hari kerja	Total hari kerja	Izin	Alfa	Sakit	Ketidakhadiran	Presentase ketidakhadiran (%)	Datang terlambat
Januari	43	22	946	5	6	4	15	1,5	8
Febuari	43	22	946	2	4	2	8	0,8	6
Maret	43	20	860	6	2	5	13	1,5	4
April	43	22	946	4	3	3	10	1,0	2
Mei	43	21	903	5	7	2	14	1,5	6
Juni	43	21	903	3	5	-	8	0,8	8
Juli	43	20	860	2	3	2	7	0,8	5
Agustus	43	22	946	4	2	3	9	0,9	7
September	43	20	860	-	4	3	7	0,8	4
Oktober	43	23	989	3	2	2	7	0,9	5
November	43	22	946	2	3	4	9	0,9	8
Desember	43	20	860	4	4	2	10	1,1	6
Rata – rata									69

Sumber : PT PLN (persero) cabang kota Prabumulih, 2023

Berkaitan data ketidakhadiran pada tabel 1.2 tahun 2023 masih terdapat keterlambatan pada karyawan PT PLN (persero) cabang kota Prabumulih yang

menggambarkan bahwa tingkat ketidakhadirann mengalami kenaikan pada bulan Januari jumlah karyawan yang tidak hadir 1,5%, bulan Maret jumlah karyawan yang tidak hadir 1,5%, pada bulan mei jumlah karyawan tidak hadir 1,5%, pada bulan Desember jumlah karyawan tidak hadir 1,1%. Dari data ini terdapat karyawan yang alfa dan datang terlambat. Dari data ini bisa dilihat bahwa terjadinya tingkat ketidakhadiran akan berdampak buruk terhadap karyawan sehingga bisa membuat kinerja karyawan menurun dan disiplin kerja menurun dan menandakan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang tidak bisa memiliki kesadaran penuh terhadap rasa disiplin yang membuat rendahnya kualitas maupun kuantitas yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hasil observasi saya di PT PLN (persero) cabang Kota Prabumulih menemukan beberapa masalah yang ada di PT PLN (persero) cabang Kota Prabumulih diantaranya, yang pertama adalah motivasi kerja, kurangnya motivasi dari diri sendiri yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang menyebabkan karyawan mengerjakan tugas tidak tepat waktu. PT PLN (persero) cabang Kota Prabumulih menerapkan jam masuk kerja pada pukul 08.00 WIB akan tetapi kenyataannya ada beberapa karyawan masih belum bisa datang tepat waktu. Disiplin kerja ssaat dilapangan karyawan masih ada yang melanggar peraturan yang tidak menggunakan *safety* secara lengkap yang akan berdampak pada kecelakaan kerja padahal sebelum bekerja sudah diarahkan oleh pemimpin setiap hari sebelum melakukan kegiatan kerja. Dari permasalahan tersebut

dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih.

Tabel 1.3. Data Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Prabumulih

No	Bulan	Pelanggaran			Total pelanggaran
		Ringan	Sedang	Berat	
1.	Januari	-	-	-	-
2.	Febuari	3	-	2	5
3.	Maret	4	-	1	5
4.	April	-	6	2	8
5.	Mei	-	3	5	8
6.	Juni	-	1	3	4
7.	Juli	2	-	-	-
8.	Agustus	-	2	3	5
9.	September	-	5	1	6
10.	Oktober	2	-	-	-
11.	Novermber	-	3	6	9
12.	Desember	-	-	-	-

Sumber Data : PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih

Berdasarkan data pelanggran diatas dapat dilihat pada tahun 2023 jumlah pelanggaran karyawan pada PT PLN (persero) Cabang Kota Prabumulih Perbulan meningkat yaitu pada bulan April berjumlah 8, pada bulan Mei berjumlah 8, pada bulan November berjumlah 9. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan masih sering diabaikan oleh karyawan. Karena karyawan masih sering mengabaikan disiplin maka akan ditetapkan ada sanksi untuk karyawan agar mematahui peraturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan untuk kebaikan karyawan sendiri maupun perusahaan. Untuk meningkat disiplin kerja karyawan perusahaan harus sering mengingatkan karyawan untuk mematuhi peraturan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setyo,2017) hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. (Sosetyo,2016), (Widiastini,2020), berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa ada pengaruh positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Asri,2022), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi dan Disiplin kerja. Maka dalam penelitian pada PT PLN (Persero) cabang kota Prabumulih, sebagai perusahaan perlistrikan yang sudah meluas di Indonesia yang sudah meluas diseluruh Indonesia yang sudah banyak dikenal seluruh masyarakat Indonesia maka perusahaan perlu melihat bagaimana motivasi dan Disiplin kerja pada kepuasan karyawan.

Dengan melihat serta memperhatikan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) cabang Kota Prabumulih."**

1.2.Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas sebelumnya, maka dalam perumusan masalah dalam penelitian saya sebagai berikut :

- a. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) cabang kota Prabumulih.
- b. Bagaimana Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) cabang kota Prabumulih.

1.3. Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) cabang kota Prabumulih.
- b. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) cabang kota Prabumulih.

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat di peroleh sebagai berikut :

- 1. Manfaat Teoritis** : Untuk menambah wawasan atau ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Untuk dapat digunakan dalam perbandingan bagi peneliti yang serupa.
- 2. Manfaat Praktis** : Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh penulis berharap bahwa penelitian yang dilakukan dapat memberikan informasi dan bahan masukan bagi PT PLN (persero) cabang kota prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, konsep dan indikator*. Zanafa.
- Afrilia. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan". *Jurnal. Mahasiswa. Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial., vol. 1, no, 1,, 46-55*.
- Agus, D. Y. (Agustus 2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi, Vol.6, No 2, 2651-7918*.
- Ainunnisha. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cileungsi".
- Alpin, M. S. (Juni 2021). Pengaruh Beban kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera. *JURNAL NASIONAL MANAJEMEN PEMASARAN & SDM, Vol. 2, 105-111*.
- Arghubi, M. (2022). Pengaruh Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada RSUD Surandi Kabupaten Tegal). 22-38.
- Chaerul saleh,, H. D. (2016). "Pengaruh Motivasi Instrinsik dan motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember". *Juruan Manajemen, Fakultas Ekonomi. dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ), 2-4*.
- Diah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18, 22-27*.
- Dyah Putri Lestari,, S. G. (2023). " Pengaruh Moivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. APF, Tbk. *Fakulatas Ekonomi Semarang. Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, Vol. 21, No 4, 757-772*.
- Fasochah. (2019). *Pengaruh Motovasi Instrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Oegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen (Studi Pada Pegawai Kantor Pemerintah Kota Semarang), J. Ekon, Manaj. dan Akunt, Vol. Oktober, no,47 pp. , 1-17*.
- Fasochah. (2019). *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai*

Kantor Pertengahan Kota Semarang), *J. Ekon. Manaj. dan AKunt.*, vol Oktober, no. 47, 1-17.

- Firdaus, A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *vol.01, no 3,*, 416-422.
- Fransiska. (2020). "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivais Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara". *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Vol. 3, No 2 ISSN 2623-2634*, 224-234.
- Gabriella, A. G. (Mei 2023). Kerjasama tim terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol. 1, NO.3*, 1-16.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisisn Multivariate dengan program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovani. (2022). " Pengaruh Auditor Perfromance, Turnover Intention, tekanan Anggran Waktu, Dan Kompleksitas Tugas terhadap Perilaku Disfungsional Audit Pada Kompleksitas Tugas Terhadap perilaku Disfungsional Audit Pada Kantor Akuntan Publk (KAP) Di Yogyakarta Dan Kota." . 8.
- Gusti, A. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal. Manajemen. Bisnis, vol. 7, no 2*, 121-130.
- H. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hidayat,, A. A. (2021). *Menyusun Isnttumen Peneltiian& Uji Valdiidtas-Realibilitas*. Health Books Publishing. Hal. 12.
- Ibnu. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN Wilayah Sulselbar. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universistas Bosowa*, 1-65.
- Isnowati, M. (2022). *Pengaruh Disiplin kerka, Motivasi kerja, Dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Jesya, vol 5, no 2, pp*, 119-1130.
- Jufirzen, F. (2021). Pengaruh Faislitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, 7*, 35-53.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

- Leni, R. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz. *FESTIVAL RISET ILMIAH MANAJEMEN & AKUNTANSI*, 498-506.
- Lenni, R. (2023). Peningkatan kinerja karyawan melalui kerjasama tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz. *PROSIDING*.
- Mectildis, I. M. (2023). Pengaruh Keterampilan kerja dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Maumere. *Jurnal Peneltian Mahasiswa*, 1, 75-85.
- Nindy, A. I. (2019). "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Cv Zulfa Tailor Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Ris .Manajemen.,, vol. 8,, 1-15*.
- Ningsih. (2017). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kryawan Melalau Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lamongan.". *Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim,, 1-30*.
- Nurlina. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) APD Makasa".r. *Universitas Muhammadiyah Makassar,,*
- Nursiti, Y. (Febuari 2023). Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan, Vol 10, 29-44*.
- Nurul Khairunnisa Kobis, A. J. (Juni 2023). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal ILMiah Multidisiplin, Vol,2, 2810-0581*.
- Pani, B. A. (2020). Pengaruh Hubungan Atasan Dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan PT. DHL. Tangerang. *Journal of Scientific Communication, Volume 2, 10-19*.
- R. Wayne. D. Mondy, a. J. (2016). *Human Resourche management (Global Edition) 14th International Edition*. United Of America: Education Limited.
- Risnawati. (2024). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekan Baru. *Jurnal Program Studi Manajemen SI Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau, 1-16*.
- Siwi, D. (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *J. Manaj. Bisnis, 6(2), 318-397*.

- Sofia, S. (Tahun 2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indah Baru Grup Genteng *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, Vol. 5, 155-167.
- Sri , M. B. (April 2023). Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center og Economic Student Journal*, Vol.6, 185-197.
- Sugiyono. (2017). *Metode Peneltian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: ALFABETA.
- Suhaeli, D. (2017). "Pengaruh kemampuan Kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskemsas kecamatan Candi Mulyo)". *Borobudur Management. Rev. , vol . 3, no 1*, 42-31.
- Suhartono, H. a. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangkit Maju Bersama. *Jurnal. Ekonomi*, Vol. 2, no 3, 106-109.
- Suhartono, H. a. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju bersama. 104-109.
- Widya, Y. (Agustus 2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putravperkasa Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 1, No. 2*, 46-66.
- Wilda, M. S. (2023). Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Mineral Sulawesi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 158-163.
- Yayat, A. N. (Januari,2023). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Binis dan Manajemen West Science*, Vol.2 No.1, 51-61.