

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PROMOSI JABATAN, DAN PUNISHMENT  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN  
PAGI SORE CABANG INDRALAYA OGAN ILIR**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**NINI HARYATI**

**NPM 17.01.11.00.37**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

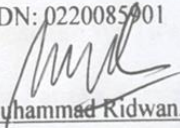
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nini Haryati  
Nomor Pokok/NIRM : 1701110037  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PROMOSI  
JABATAN, DAN PUNISHMENT  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RUMAH MAKAN PAGI SORE CABANG  
INDRALAYA OGAN ILIR

Pembimbing Skripsi

Tanggal ..... Pembimbing I :  Syaiful Sahri, S.E., M.Si

NIDN: 0220085901

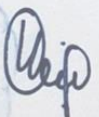
Tanggal ..... Pembimbing II :  Muhammad Kidwan, S.E., M.M

NIDN: 0219116101

Mengetahui :

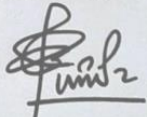
Dekan Fakultas Ekonomi



  
Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M

NIDN : 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

*“ Hadapi dan jalani kerikil-keril yang ada di kehidupanmu dengan usaha dan doa. Jangan biarkan kerikil-kerikil itu menguasai kehidupanmu. Yakinlah kesuksesan mu sudah menunggu mu.”*

*( Nini Haryati )*

### **Kupersembahkan Kepada:**

- « Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- « Mama dan Papaku Yang Selalu  
Aku Banggakan
- « Saudari ku Ika Mawarni S. Pd dan  
Rina Saputri A.Md Tersayang
- « Partner Hidupku Kelak
- « Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nini Haryati

NPM : 1701110037

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I ( S1 )

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2021



Nini Haryati

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Indralaya.**”

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan, baik dari segi pembahasan maupun tata bahasanya. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan, waktu dan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Mamaku tersayang dan Papaku tercinta yang senantiasa memberikanku materi, selalu memberikanku kekuatan lewat untaian kata dan iringan doa, serta tak ada keluh kesah di wajah kalian dalam mengantarkanku menuju masa depan yang cerah.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE, M.Si. Ak,CA. CSRS , Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
5. Bapak Syaiful Sahri, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Ridwan SE, MM Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu Dra. Dwi Karsasih, MM Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu serta memberikan motivasi dalam proses perkuliahan hingga beliau pensiun yang selanjutnya diteruskan oleh Ibu Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
8. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya dalam proses perkuliahan selama studi.
9. Bapak M. Rosidi Selaku Manajer RM Pagi Sore Cabang Indralaya beserta seluruh staff yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
10. Saudariku Ika Mawarni S.Pd dan Rina Saputri A.Md yang telah memberikanku bantuan materi, memberikanku semangat , semoga kita bertiga mendapatkan kesuksesan untuk membahagiakan mama dan papa.
11. Adik Sepupuku Ningmas Fathiyah, A.MKep yang telah membantuku dan Semua keluarga besarku yang tak dapat ku sebutkan satu persatu yang selalu memberikanku kasih sayang, semangat, dan iringan doa untuk kesuksesanku.
12. Ipin Erdamsah, seseorang yang telah dikirimkan Allah SWT utukku agar lebih mengerti arti dari kesabaran dalam menghadapi segala ujian dan cobaan.
13. Teman seperjuanganku Armando, Jimi, Maya, Juliana, Irfan yang selalu membantuku selama ini dalam segala hal serta teman seluruh angkatan 2017.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan Semoga isi yang terkandung dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Ya Rabb.

Palembang, Maret 2021

**Nini Haryati**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 RumusanMasalah.....	4
1.3 TujuanPenelitian.....	5
1.4 ManfaatPenelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 KajianTeoritis .....	7
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	7
2.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	8
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	8
2.1.4 Mengatur dan Mengelolah Disiplin Kerja.....	10

2.1.5	Dimensi dimensi Disiplin Kerja.....	11
2.1.6	Indikator- Indikator Disiplin Kerja.....	12
2.1.7	Pengertian Promosi Jabatan.....	12
2.1.8	Tujuan Promosi Jabatan.....	13
2.1.9	Jenis-jenis Promosi Jabatan.....	14
2.1.10	Syarat-syarat Promosi Jabatan.....	15
2.1.11	Dimensi-dimensi Promosi Jabatan.....	16
2.1.12	Indikator-Indikator Promosi Jabatan.....	17
2.1.13	Pengertian <i>Punishment</i> .....	18
2.1.14	Dimensi dan Indiator <i>Punishment</i> .....	18
2.1.15	Pengertian Kinerja karyawan .....	19
2.1.16	Syarat Penilaian Kinerja.....	20
2.1.17	Pengukuran Kinerja Karyawan.....	21
2.1.18	Dimensi-Dimensi Kinerja Karyawan.....	21
2.1.19	Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.2	Penelitian Yang Relevan .....	23
2.3	Kerangka Berfikir.....	25
2.4	Hipotes.....	26

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.1.1	Tempat Penelitian.....	27
3.1.2	Waktu Penelitian.....	27
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	28



3.2.1	Sumber Data.....	28
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	30
3.3.1	Populasi.....	30
3.3.2	Sampel .....	30
3.3.3	Sampling.....	30
3.4	Rancangan Penelitian.....	31
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5.1	Variabel Penelitian.....	32
3.5.2	Definisi Operasional.....	33
3.6	Instrumen Penelitian.....	36
3.6.1	Uji Validitas.....	36
3.6.2	Uji Realibilitas.....	37
3.7	Teknik Analisis Data.....	37
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.7.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	38
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	39
3.8	Uji Hipotesis.....	39
3.8.1	Uji Simultan (Uji F).....	39
3.8.2	Uji Parsial (Uji T).....	40
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	42

4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.1.3	Struktur Organisasi.....	43
4.2	Karakteristik Responden.....	44
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	46
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	47
4.3.2	Hasil Uji Realibilitas.....	50
4.4	Teknik Analisis Data.....	51
4.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4.4.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	53
4.4.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
4.5	Hasil Uji Hipotesis.....	55
4.5.1	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	55
4.5.2	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	56

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran.....	60

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel :</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Waktu Penelitian.....	27
3.2 Skala Likert Pengukuran .....	29
3.3 Operasional Variabel.....	34
3.4 Interpretasi Nilai (r).....	38
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
4.3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	47
4.4 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan ( $X_2$ ).....	48
4.5 Hasil Uji Validitas Punishment ( $X_3$ ).....	49
4.6 Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y).....	50
4.7 Hasil Uji Realibilitas.....	51
4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4.9 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r).....	54
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	56
4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	57

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar :</b>	<b>Halaman</b>
2.3 Kerangka Berfikir.....	25
4.1 Struktur Organisasi.....	44

## ABSTRAK

**NINI HARYATI, Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Indralaya Ogan Ilir. (Di bawah Bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan, S.E., MM )**

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Indralaya Ogan Ilir. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik pengambilan metode *simple random sampling*.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,780 > 1,679$  dengan nilai sig  $t(0,000) < \alpha(0,05)$ .
- 2) Terdapat pengaruh secara parsial antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,628 > 1,679$  dengan nilai sig  $t(0,007) < \alpha(0,05)$ .
- 3) Terdapat pengaruh secara parsial antara *punishment* terhadap kinerja karyawan, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,825 > 1,679$  dengan nilai sig  $t(0,012) < \alpha(0,05)$ .
- 4) Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, promosi jabatan, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $73,990 > 2,807$  dan sig  $F(0,000) < \alpha(0,05)$ .

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, *Punishment*, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**NINI HARYATI, The Influence of Work Discipline, Promotion, and Punishment of performance of employees performance at Pagi Sore Indralaya Ogan Ilir Restaurant. (Under the guidance of Mr. Syaiful Sahri, S.E.,M.Si and Mr. Muhammad Ridwan, S.E., MM).**

This study aims to determine the effect of work discipline, promotion position, and punishment of performance of employees performance at Pagi Sore Indralaya Ogan Ilir Restaurant. Technique of data collection is done through division of questioner to 50 employees directly as sample of the study using the simple random sampling method.

Based on the results of the data analysis carried out, it can be concluded that:

- 1) There is a simultaneous influence between work discipline, promotion, and punishment on employees performance with a value of  $F_{count} > F_{tabel}$ , is  $73,990 > 2,807$  and  $sig F (0,000) < a (0,05)$ .
- 2) There is a partial influence between work discipline on employees performance, where  $t_{count} > t_{table}$  is  $7,780 > 1,679$  with a sig t value  $(0,000) < a (0,05)$ .
- 3) There is a partial influence between job promotion on employees performance, where  $t_{count} > t_{table}$  is  $2,628 > 1,679$  with a sig t value  $(0,007) < a (0,05)$ .
- 4) There is a partial influence between punishment on employees performance, where  $t_{count} > t_{table}$  is  $2,825 > 1,679$  with a sig t value  $(0,012) < a (0,05)$ .

**Keywords : Work Discipline, Job Promotion, Punishment, Performance**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Nini Haryati**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 28 November 1994, merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Ujang Mirsah dan Ibu Farida.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 12 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 18 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 03 Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, Maret 2021

Nini Haryati

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat akan memicu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari didirikannya sebuah perusahaan adalah untuk mendapatkan profit atau laba. Kemajuan sebuah perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja baik secara individu maupun secara *team*, apabila kinerja individu baik maka secara langsung maupun secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kedisiplinan, adanya promosi jabatan untuk karyawan, dan teguran dari perusahaan yang berupa *punishment* agar kinerja karyawan tidak menurun. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. (Bintoro dan Daryanto, 2017:95)

Rumah Makan Pagi Sore merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang kuliner khas Padang, didirikan sejak tahun 1973 yang memiliki jumlah karyawan



sebanyak 102 orang di cabang Indralaya Ogan Ilir yang terdiri dari beberapa bagian. Dalam pelaksanaan pekerjaannya dituntut untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggannya. Apalagi disaat jam makan siang dan makan malam tiba. Dengan pelayanan yang baik diharapkan dapat meningkatkan pengunjung.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan membuat beberapa aturan-aturan dan standar operasional kerja agar para karyawan menaati dan mematuhi peraturan yang ada sehingga tujuan dari sebuah perusahaan tercapai. Dilihat dari pantauan kepala bagian masing-masing, laporan dari anggota karyawan lainnya yang disampaikan pada saat *briefing*, serta dari pantauan CCTV (*Closed Circuit Television*) dalam kenyataannya, masih terdapat beberapa anggota karyawannya yang kurang menaati peraturan yang ada di Rumah Makan Pagi Sore Cabang Indralaya Ogan Ilir, seperti datang terlambat, tidur disaat jam kerja, dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan pada bagian masing-masing serta tidak melaksanakan Standar Operasional Prosedur yang ada sehingga hasil pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, Rumah Makan Pagi Sore mengadakan promosi jabatan untuk karyawan yang telah lama bekerja serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tanpa terkecuali. Promosi jabatan merupakan aktivitas seorang pegawai/karyawan di suatu instansi untuk mendapatkan kesempatan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga hak dan kewajiban pegawai akan mengalami penyesuaian juga. Adapun syarat-syarat

promosi jabatan menurut Hasibuan dalam Supomo (2019:90), antara lain: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, dan Kerja Sama.

Dengan adanya promosi jabatan dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. *Punishment* adalah suatu bentuk hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan kesalahan dengan tujuan memperbaiki perilaku tersebut.

*Punishment* harus terus diterapkan oleh perusahaan. *Punishment* yang dilaksanakan di perusahaan tidak hanya berguna untuk memelihara disiplin kerja karyawan saja, tetapi juga dapat membantu karyawan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya.

Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* yang dilakukan di Rumah Makan Pagi Sore Cabang Indralaya Ogan Ilir ini diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan, seperti memberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis. Bagi karyawan yang tidak melaksanakan, mematuhi, menjalankan dan menaati peraturan yang ada di perusahaan, maka karyawan tersebut diberikan surat peringatan apabila melakukan kesalahan yang sama secara berulang kali, dan akan di pindahkan di cabang lain bahkan di turunkan jabatannya sesuai dengan pelanggaran yang mereka lakukan.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka akan mempermudah perusahaan dalam mengambil berbagai kebijakan yang

diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan prosedur dan harapan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin kerja, Promosi jabatan, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Indralaya Ogan Ilir.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, promosi jabatan, dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore cabang Indralaya Ogan Ilir?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore cabang Indralaya Ogan Ilir?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore cabang Indralaya Ogan Ilir?
4. Apakah *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore cabang Indralaya Ogan Ilir?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan, dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore cabang Indralaya Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore cabang Indralaya Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore cabang Indralaya Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore cabang Indralaya Ogan Ilir.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, peneliti berharap hasil penelitian ini adapun memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
  - a. Untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, promosi jabatan, dan *punishment*.
  - b. Untuk dapat melatih diri dalam menerapkan ilmu yang didapat dari perkuliahan.

## 2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- c. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan, dan *punishment*.

## 3. Bagi Akademis

Dapat dijadikan salah satu sumber informasi di perpustakaan dan referensi bagi peneliti yang lain dengan menambahkan variabel lainnya seperti pelatihan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo, Siswanto & Asrie Hadaningsih. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama cetakan kelima*. Palembang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mertha Jaya Laut. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Quadrant.
- Purnawan, I gede adi , I Wayan Bagia, dan Wayan Cipta. 2019. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* .Bisma: Jurnal Manajemen Vol. 5. No. 1
- Pranesti, Rizki Ayu, Sofia. A. P. Sambul, Whelmina Rumawas. 2019. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading* .Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9. No. 1

- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R & Eti Nurhayati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusi, M. Syahirman dan Umiyati Idris. 216. *Metode Penelitian Untuk Ekonomi, Bisnis, dan Sosial.* Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.
- Zainal, Viethzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Raja Grafindo Persada: Bandung.