

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HOK TONG  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**NURISMA YULIANTY**

**212016057**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT HOK TONG PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NURISMA YULIANTY**

**212016057**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Nurisma Yulianty  
NIM : 212016057  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat ang 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 ketidakbenaran 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 2020

  
Nurisma Yulianty


Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong  
Palembang  
Nama : Nurisma Yulianty  
NIM : 212016057  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program studi : Manajemen  
Konnsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Juli 2020

Pembimbing I,

  
Edy Liswani, SE, M.Si

NIDN:0027086001/944809

Pembimbing II,

  
Lesi Agusria, SE, MM


NIDN: 0205088201

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



  
Zafha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 022905750

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkannya menuju jalan ke surga (HR Muslim)

ان الله يحب  
الذي يطهره اور. ن يدسن أاعمل ذإمل العا الله يحب

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”

(H.R Thabrani)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku
2. Saudara-saudaraku
3. Dosen Pembimbing I
4. Dosen Pembimbing II
5. Sahabat-sahabat

Seperjuanganku



## PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hok Tong Palembang**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Iskandar dan Ibunda Nurhayati, Saudara-saudaraku tercinta Ichwan Rosyadi, Lisna Dewi, teman-temanku Imam Bukhori , Hardian Yusuf Bayu (Mas Bay), Via Ana Lestari, M.Wendy Saputra, Budi Darmawan dan seluruh keluarga besarku, lindungilah mereka selalu Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Edy Liswani, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Hok Tong Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Terima Kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai

pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2020

Nurisma Yulianty



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN.....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>V</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>VI</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>IX</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL.....</b>	<b>XI</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>XII</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>XIII</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
<b>DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	21
C. Kerangka Pemikiran .....	23
D. Hipotesis .....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	24
B. Lokasi Penelitian .....	25
C. Operasionalisasi Variabel .....	26
D. Populasi Dan Sampling .....	27
E. Data Yang Diperlukan .....	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	31

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	65
B. Saran .....	66

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel I.2 Data Absensi Karyawan .....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	26
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	29
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	44
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y) .....	48
Tabel IV.7 Disiplin Kerja (X1) .....	50
Tabel IV.8 Motivasi Kerja (X2).....	52
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	54
Tabel IV.10 Uji F .....	56
Tabel IV.11 Uji t .....	57
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

## ABSTRAK

Nurisma Yulianty/212016057/2020/Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang. Populasi penelitian di PT. Hok Tong Palembang ini adalah 150 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 60 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda  $Y = 0,399 + 0,187X_1 + 0,700X_2$ . Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (42,641) > F_{tabel} (2,40)$  dengan signifikan  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . Secara parsial diketahui Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (1,738) > t_{tabel} (1,672)$  dengan signifikansi  $0,088 < sig \alpha = 0,10$ . Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (6,367) > t_{tabel} (1,672)$  dengan signifikansi  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . Uji koefisien determinasi 0,585 (58,5%) variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

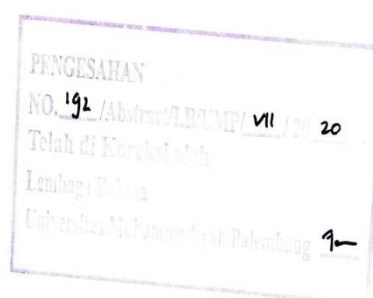
Kata kunci :Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

**Nurisma Yulianty / 212016057/2020 / The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. Hok Tong Palembang / Human Resources Management**

The problem this study was whether or not any significant effects of work discipline and work motivation on the performance of employees of PT. Hok Tong Palembang. This study aimed to find out whether or not work discipline and work motivation affect on the performance of employees of PT. Hok Tong Palembang. There were 150 employees taken as population at PT. Hok Tong Palembang. The selected sample were 60 employees. The study used associative research. A questionnair was used for collecting the data. The data analysis used qualitative and quantitative. The analysis technique were multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) with a significant level of 10%. The results showed that there was effect of work discipline and work motivation on employee performance. It showed on the results of multiple linear regression  $Y = 0.399 + 0.187X_1 + 0.700X_2$ . Simultaneously showed the positive and significant effect of work discipline and work motivation on employee performance with a value of  $F_{count} (42,641) > F_{table} (2,40)$  with a significance of  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . Partially work discipline had a significant effect on the performance of employees with  $t_{count} (1,738) > t_{table} (1,672)$  with a significance of  $0,088 < sig \alpha = 0,10$ . Work motivation had an effect on employee performance with  $t_{count} (6,367) > t_{table} (1,672)$  with significance of  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . The coefficient of determination test was 0.585 (58.5%) variable of work discipline and work motivation showed the employee's performance. While 41.5% was influenced by other factors outside of the study.

**Keywords :** *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sebuah perusahaan memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan, serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Schuler (dalam Edy Sutrisno 2017 : 6).

Banyak kajian yang terdapat dalam sumber daya manusia, salah satunya yaitu kinerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. ( Dr. Yoyo Sudaryo,2018:205).

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. (R. Supomo, 2018:134).

Selain disiplin kerja, Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. (Abraham Maslow,2015:12). Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Robbins dalam (Wibowo, 2017:322).

PT. Hok Tong Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang *komoditi ekspor setengah jadi*, yaitu berupa getah karet dari petani yang kemudian dikelola untuk di ubah menjadi bahan setengah jadi. Sekitar 90% produksi di



ekspor dengan Negara tujuan utama, yakni Korea, Jepang, dan Jerman. Sisanya, untuk memenuhi permintaan dalam negeri. Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah, dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang terbilang masih buruk, dilihat masih banyaknya karyawan yang belum menyelesaikan laporan, misalkan laporan yang diberikan oleh pemimpin dengan waktu penyelesaian tetapi tidak diselesaikan, hal ini menimbulkan keterlambatan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang seharusnya laporan tersebut harus diselesaikan satu minggu namun terjadi keterlambatan dan mengulur waktu bisa lebih dari satu minggu bahkan lebih dari yang ditetapkan perusahaan. Kemudian masih banyaknya karyawan yang melakukan kesalahan dalam memanfaatkan waktu istirahat makan siang dengan istirahat yang berlebihan, misalkan pada saat masuk setelah makan siang yang seharusnya jam 13.00 sudah mulai aktif bekerja lagi tapi, para karyawan sering menunda waktu sampai jam 14.00 sehingga mengurangi efektivitas waktu kerja. Kurangnya bersosialisasi dan kerja sama antar karyawan, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu, dalam hal kerja sama tim para pekerja dinilai masih mementingkan individualisme tanpa peduli dengan kerja sama satu dengan yang lainnya, dalam aspek lain para pekerja juga mengabaikan himbauan untuk bekerja secara tim dan saling membantu satu sama lain.

Berikut ini adalah data pencapaian target atau jumlah produksi yang harus diselesaikan PT Hok Tong Palembang.

**Tabel I.1**

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan  
PT Hok Tong Palembang

<b>Tahun</b>	<b>Target (kg)</b>	<b>Realisasi (kg)</b>	<b>Persentase Target Yang Belum Tercapai</b>
<b>2015</b>	62.500.000	38.831.250	62,13%
<b>2016</b>	55.555.000	33.488.554	60,28%
<b>2017</b>	78.000.000	44.655.000	57,25%
<b>2018</b>	60.000.000	27.072.000	45,12%
<b>2019</b>	55.297.000	22.234.924	40,21%

Sumber : PT. Hok Tong Palembang,2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2015 sampai tahun 2019 tidak dapat terpenuhi. Salah satu aspek yang menjadikan hal ini terjadi adalah rendahnya kinerja para karyawan. Dengan rendahnya kinerja karyawan akan menurunkan kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang ingin dicapai, hal ini bisa juga dilihat dari pencapaian target perusahaan yang terus mengalami penurunan tiap tahunnya.

Hal lain yang bisa mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan ialah disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan, dalam hal ini khususnya di PT Hok Tong didapati penerapan disiplin kerja yang masih rendah. Tentunya ini berdampak langsung terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Aspek utama yang menjadikan disiplin kerja itu cenderung diabaikan karena tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja itu sendiri. Ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal, tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan tidak masuk kerja dan datang terlambat, hal ini dapat dilihat bahwa penerapan sanksi dan hukuman dari perusahaan masih kurang dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Kurangnya ketegasan dalam menindak para pekerja yang sering tidak masuk kerja menjadikan para pekerja seperti sudah biasa jika tidak masuk kerja, hal ini menjadikan disiplin kerja menjadi tidak efektif. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum sesuai dengan pendidikan yang mereka punya sehingga cara kerja mereka bekerja belum optimal untuk menyelesaikan pekerjaan, misalkan karyawan yang berpendidikan akhir sarjana hukum malah ditempatkan di bagian marketing yang kurang memahami tentang bagaimana cara mempromosikan suatu produk. Dan karena itu juga karyawan kurang mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Berikut ini rekap absensi karyawan PT Hok Tong Palembang dalam 2 tahun terakhir:

**Tabel 1.2**

Absensi Karyawan PT Hok Tong Palembang

Tahun 2018-2019

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>2018</b>	150	317	150	3,15%
<b>2019</b>	150	317	205	4,31%

Sumber : Rekap absensi karyawan PT Hok Tong Palembang,2020

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\% = \text{hasil}$$

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja belum berjalan dengan baik, dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya sehingga menyebabkan kinerja karyawan di PT. Hok Tong Palembang semakin menurun dan tidak sesuai dengan pencapaian target.

Faktor lain juga turut menentukan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dapat dilihat dari para pekerja memiliki motivasi kerja yang rendah dikarenakan kurangnya APD (alat pelindung diri) dalam melakukan operasi kerja di lingkungan kerja yang menjadikan karyawan merasakan kurangnya keamanan dalam melakukan pekerjaan. Misalnya dilihat dari kurangnya alat pelindung diri seperti, masker, werepack dan sepatu sefety yang seharusnya alat pelindung diri ini digunakan saat bekerja tetapi aspek keselamatan kerja ini diabaikan oleh pihak perusahaan, sehingga menjadikan kinerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya rasa keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan. Hal lain yang menjadikan kinerja karyawan rendah ialah kurangnya solidaritas sosial antar

karyawan, misalnya interaksi antar karyawan yang cenderung acuh satu sama lain, kurangnya rasa menjaga dan memiliki antar satu dengan yang lain, dan adanya persaingan kerja, sehingga menyebabkan hubungan sosial yang masih rendah. Dengan tidak adanya jenjang karir menjadikan karyawan kurangnya motivasi untuk memacu diri menjadi pribadi yang lebih baik, sehingga para karyawan cenderung hanya memenuhi kewajiban pokok kerja dasar. Misalnya karyawan sudah menjual karet melebihi target tetapi upah yang didapat tidak sesuai harapan dengan tidak adanya sistem reward dan bonus dalam bekerja. Maka hal tersebut menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang.

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

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai sistem informasi manajemen khususnya tentang disiplin kerja dan motivasi kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi PT. Hok Tong Palembang dalam mengatasi masalah mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018). Pemahaman *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku SERU.
- Agusria, L. (2018). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang Regional Office. *Adminika*, 4(1),61-72.
- Busro.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Prenadamedia Group.
- Melayu Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.edisi revisi.cetakan kesembilan belas.PT.Bumi Aksara.
- <https://media.neliti.com/media/publications/36406-ID-pengaruh-motivasi-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-sinar-jaya-ab.pdf>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* : Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.Vol. 26 No. 2 September 2015.
- R Supomo,Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Raditya Priyo W, Taher Alhabsji, Mohammad Al Musadieq (2014) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

*PT. Stars International Kota Surabaya. Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Vol. 11 No. 1 Juni 2014.*

Rukhayati (2018) dengan judul *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu. Vol 5, No 2, 2018.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, cv

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, cv

Tanto wijaya dan fransisca andreani (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama . *Program Studi Manajemen .universitas Kristen Petra, AGORA* vol. 3 No. 2

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yoyo Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi