

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CARGIL  
HINDOLI MUSI BANYUASIN**

**SKRIPSI**



**Nama : Aina Riska**

**NIM : 212016219**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CARGIL  
HINDOLI MUSI BANYUASIN**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Aina Riska**

**NIM : 212016219**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aina Riska  
Nim : 212016219  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 9 Juli 2020

Penulis



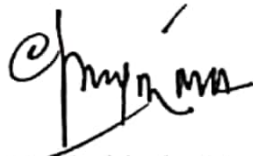
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT. Cargil Hindoli Musi  
Banyuasin  
Nama : Aina Riska  
NIM : 212016219  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, 08 Agustus 2020

Pembimbing I



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si  
NIDN : 0211116203

Pembimbing II



Lesi Agusra, S.E., M.M  
NIDN: 0110128301

Mengetahui,  
Dekan  
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Erhandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah*

*(Q.S Al Insyirah : 6-8)*

*Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama kedua kali*

*(Aina Riska)*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, Karena kepadaNya lah kami menyembah dan kepadaNya lah kami memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terimakasih kepada:

- **Ayahku tercinta M. Syahfitri dan Ibuku tercinta Fauzia**
- **Adikku tersayang Edwin Jonathan dan M. Zaidan Arrasyid**
- **Keluarga Besarku**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Almamater Hijau Kebanggaanku**

## **PRAKATA**

Assalamualaiku Wr.Wb

Alhamdulillahirobbilalamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberi nikmat hidup dan segala karunianya. Sholawat serta salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman. Atas rahmat dan hidayahnya lah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin, ini dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Allah SWT yang selalu memberi rezeki dan nikmat baik kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis dan kedua orang tuaku tersayang, ibuku Fauzia dan ayahku tersayang M. Syahfitri yang selalu mencurahkan kasih sayang, perhatian dan senantiasa memberikan semangat, dan dukungan serta doa yang tiada hentinya bagi penulis. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
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 selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Wakil Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Kholillah Hj. S.E., M.Si selaku Ketua Penguji Pertama dan Ibu Nadya Apriliani, S.E., M.M selaku Penguji Kedua.
5. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Pertama dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran dengan tulus dan ikhlas.
6. Pegawai PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin yang telah membantu saya dalam mengisi kuesioner.
7. Sahabat-sahabatku M.Alfardo, Rio Fernandes, Indra Gunawan, Raffli Qori, Reksi Ferdian, M. Sutrisna Dadas, Molla Roza, Beta Centuri, dan Rizki Damayanti yang telah membantuku dalam mengerjakan skripsi.
8. Pimpinan dan seluruh staf beserta seluruh dosen program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Seluruh pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang telah diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Amin.

Palembang, 18 September 2020

Penulis

Aina Riska



## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Tanda Pengesahan Skripsi .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Prakata .....</b>	<b>vi</b>
<b>Halaman Daftar Tabel.....</b>	<b>xii</b>
<b>Halaman Daftar Gambar .....</b>	<b>xiv</b>
<b>Halaman Daftar Lampiran .....</b>	<b>xv</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>xvi</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xvii</b>
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>8</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>8</b>

## **BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja .....	10
2. Disiplin Kerja .....	19
3. Motivasi .....	27
B. Penelitian Sebelumnya .....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Hipotesis.....	39

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian .....	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	41
D. Populasi Dan Sampling .....	42
E. Data Yang Diperlukan.....	43
F. Metode Pengumpulan Data .....	44
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	45

## **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71

## **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	79
B. Saran.....	79

**DAFTAR PUSTAKA .....**

**LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1 .....	4
Tabel III.1.....	30
Tabel III.2.....	31
Tabel III.3.....	32
Tabel III.4.....	42
Tabel IV.1 .....	46
Tabel IV.2 .....	47
Tabel IV.3 .....	48
Tabel IV.4 .....	48
Tabel IV.5 .....	49
Tabel IV.6 .....	50
Tabel IV.7 .....	52
Tabel IV.8 .....	53
Tabel IV.9 .....	56
Tabel IV.10 .....	59
Tabel IV.11 .....	60

Tabel IV.12 ..... 61

Tabel IV.13 ..... 64

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar III.1 .....	38
Gambar IV.1.....	55
Gambar IV.2.....	57
Gambar IV.3.....	58
Gambar IV.4.....	62
Gambar IV.5.....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lembar Kuesioner
2. Jadwal Penelitian
3. Lampiran Frekuensi Jawaban Responden
4. Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Tabulasi Data
6. Surat Keterangan Riset
7. Sertifikat Toefl
8. Sertifikat Agama
9. Kartu Bimbingan Skripsi
10. Biodata
11. Plagiarism Checker

## ABSTRACT

**Aina Riska / 202016219/2020 / The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin**

*The Formulation of the problem in this research was How was the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin. The sample used was 67 respondents. The data used were primary data and secondary data. The data analysis used was qualitative and quantitative analysis. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that the value of  $Y = 4.516 + 0.352 X_1 + 0.360 X_2$ , which proved that work discipline and work motivation had a positive effect on employee performance. The simultaneous hypothesis test result with 90% confidence level proved that there was an effect of work discipline and work motivation on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a confidence level of 90% proved that there was an effect of work discipline and work motivation partially on employee performance. The coefficient of determination showed that the variables of work discipline and work motivation were 56.1 % contributed to employee performance.*


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

PENGESAHAN

NO. 433 / Abstract / LB / UMP / U11 / 2020

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 



## **ABSTRAK**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin. Sampel yang digunakan adalah 67 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yan digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan nilai  $Y = 4,516 + 0,352 X_1 + 0,360 X_2$ , yang membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyaninan 90% membuktikan ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 56,1%.

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Menghadapi era globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki produktivitas dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu asset perusahaan yang paling utama, oleh karena itu perlu dibina secara baik. Sebagai salah satu aset yang paling penting dalam perusahaan, tentunya tenaga kerja harus bekerja sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya agar hasil yang dicapai maksimal.

Karena seluruh aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja. Sekali pun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasional, namun peranan tenaga kerja tidak dapat dipandang remeh karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada, perusahaan mutlak sangat memerlukan tenaga kerja. Keadaan tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi

guna mengantisipasi adanya persaingan yang ketat sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, produk, servis biaya maupun sumber daya manusia yang professional untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun juga manusialah yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Menurut Wibowo (2016:86) kinerja adalah dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu kinerja adalah dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Kinerja adalah juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Kinerja yang kurang diatas disebabkan oleh motivasi karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan pabrik, gaji yang diberikan tidak sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hanya sebagaian karyawan tetap saja yang menerima gaji secara tepat waktu. Adapun tunjangan pada PT. Cargil Hindoli Palembang di berikan kepada karyawan berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan, akan tetapi karyawan yang mendapatkan jaminan keamanan hanya karyawan tertentu memiliki jabatan tinggi.

Menurut Sutrisno (2019:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dari dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. dengan demikianlah bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Salah satu indikator disiplin adalah tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya.

Menurut Abraham Maslow (2018:56) motivasi kerja merupakan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi tampak pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnyanya. Selain gaji dan

hubungan antara karyawan, kendala motivasi terjadi pada kondisi kerja yang merupakan lingkungan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan pabrik, kondisi kerja ini dapat di tandai dengan tempat kerja yang kurang nyaman di karenakan pendingin ruangan terkadang bermasalah sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dan gerah, sehingga karyawan tidak fokus dan akibatnya lalai dalam menjalankan ataupun mengontrol mesin produksi minuman.

PT. Cargil Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit merupakan perusahaan milik swasta. PT. Cargil Hindoli di desa teluk kemang kecamatan Sungai Lilin, Banyuasin Sumatera Selatan. PT. Cargil Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin ialah memproduksi minyak sawit mentah, biji sawit, dan minyak biji sawit berkualitas tinggi dan berkelanjutan, yang ditanam di perkebunan milik sendiri dan diadakan dari petani kecil Indonesia setempat. Disini terdapat berbagai macam bagian yang mendukung berjalannya semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Diantaranya terdapat bagian SDM, akuntansi, keuangan dan bagian sistem informasi, bagian ini bertujuan untuk menyediakan informasi untuk mengambil keputusan, menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan yang di lakukan oleh manajemen dalam suatu perusahaan agar target yang di inginkan dapat tercapai dengan baik.

**Tabel I.1**  
**Tabel Produksi Kelapa Sawit pada PT. Cargil Hindoli Tahun 2016-2019**

<b>No</b>	<b>Target produksi</b>	<b>Realisasi produksi</b>	<b>Persentase produksi</b>
2016	10.000 ton	9.300 ton	93%
2017	10.000 ton	9.500 ton	95%
2018	10.000 ton	9.000 ton	90%
2019	10.000 ton	9.200 ton	92%

Sumber Data : PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin, 2020

Menurunnya kinerja karyawan pada PT Cargil Hindoli Musi Banyuasin dapat dilihat dari hasil produksi yang diterima selama 4 tahun terakhir, yang dapat di lihat dari data pendapatan kelapa sawit PT Cargil Hindoli Musi Banyuasin dari tahun 2016-2019. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi perusahaan belum tercapai.

Fenomena yang terjadi pada PT Cargil Hindoli Musi Banyuasin terjadi pada Kinerja karyawan adalah, terkait permasalahan tidak tercapainya tujuan perusahaan, sebab pencapaian karyawan masih menyimpang dari tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam hal mencapai target produksi. Selain itu standar kerja yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan juga belum sepenuhnya tercapai, karena kegiatan operasional kerja yang dilaksanakan karyawan masih terbilang di bawah standar yang diberlakukan perusahaan. Bahkan umpan balik yang terjadi pada PT Cargil Hindoli tidak berlangsung dengan baik, sebab karyawan enggan melaporkan dan meminta saran perbaikan kepada pimpinan terkait kendala yang di hadapi dalam pekerjaannya, karena pimpinan kurang aktif memberikan saran perbaikan sehingga alasan tersebut membuat karyawan menjadi enggan meminta saran tersebut.

**Tabel I.2**  
**Daftar Absensi Karyawan PT Cargil Hindoli Sungai Lilin**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Persentase Absensi Karyawan</b>
2016	155	317	0,22%
2017	155	317	0,33%
2018	150	317	0,38%
2019	150	317	0,44%

Sumber Data : PT Cargil Hindoli Musi Banyuasin, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Cargil Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin belum berjalan dengan baik, ini dilihat dari persentase ketidakhadiran karyawan dalam kurun 4 tahun terakhir yang mengalami peningkatan sehingga menyebabkan kinerja di PT. Cargil Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin semakin menurun dan tidak sesuai dengan pencapaian target.

Disiplin kerja karyawan PT. Cargil Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin masih rendah, karena karyawan kurang mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, sebab karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, bahkan hal ini juga berkaitan dengan ketidakmampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan kerja yang berlaku di lingkungan perusahaan. Selain itu karyawan tidak mau mengikuti apa yang dicontohkan oleh pimpinan, sebab karyawan menilai bahwa pimpinan tidak memiliki hal yang patut untuk diteladani, karena kurang baik dalam membimbing karyawannya. Bahkan diantara permasalahan tersebut, kondisi kerja juga berdampak pada disiplin kerja karyawan, karena alur dan suasana kerja yang tidak mendukung karyawan maka karyawan tidak mampu

mendisiplinkan dirinya dengan kondisi kerja tersebut, sebab kondisi kerja masih belum kondusif dalam menjaga ketertiban dan keberlangsungan kegiatan operasional kerja.

Fenomena yang berdampak pada turunnya kinerja karyawan, tidak hanya melibatkan disiplin kerja karyawan, melainkan juga melibatkan permasalahan motivasi kerja yang ada pada PT. Cargil Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin masih kurang baik. Kurangnya motivasi kerja tersebut, berkaitan dengan tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan, sebab perusahaan masih kurang dalam memperhatikan kebutuhan para karyawan yang bekerja di perusahaannya, sehingga karyawan pun menjadi malas dan enggan untuk bekerja dengan baik. Selain itu desain pekerjaan yang diberlakukan perusahaan menggunakan sistem kerja yang kurang menarik bagi karyawan, sebab desain pekerjaan yang berlaku terkesan monoton dan tidak mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara aktif dan produktif. Bahkan kurangnya keadilan pun berdampak pada motivasi kerja para karyawan, karena karyawan diberlakukan kurang adil oleh perusahaan dan sering bekerja tidak sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberlakukan, sebab masih ada tindakan sewenang-wenang perusahaan yang membebankan karyawan dengan tanggung jawab yang melebihi kewajiban yang harus dilakukan karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin”**.



## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cargil Hindoli Musi Banyuasin.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

### **2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian**

Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan dan hambatan pada penurunan kinerja di dalam perusahaan sehingga dapat diperbaiki untuk kedepannya.

### **3. Manfaat Bagi Almamater**

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Tinton Rumbungan OctorendEffect (2025). Work Discipline, Work Motivation and JobSatisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).*Vol. 8 No. 3 Maret 2015.
- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Buku SERU.
- Aziz Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih (2016) *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.*Vol. 2 No. 2 Februari 2016.
- Edy Sutrisno (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta.Prenadamedia Group.
- Fatchuriza Frida Purwanta<sup>1</sup>), Lenny Christina Nawangsari (2018). *The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on the Work Discipline of Employees* PT Inti Karya Persada. Vol. 8 No.12 Desember 2018.
- Habiburrahman, dan Gede Agus Suwantara (2014) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Waykanan Lampung.* Vol. 4 No. 2 April 2014.
- Hari Mulyadi, dan Nina Marlina (2010) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Departmen Weaving PT.Adetex Cabang Banjaran Kabupaten Bandung.* Vol. 2 No. 56 Februari 2010.
- Hasanudin Haruna (2019) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.* Vol. 1 No. 1 Januari 2019.
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik).* Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu Hasibuan, S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi,* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mawar Sari, dan Fatkhatul Masruroh (2018) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang.* Vol. 2 No. 2 Februari 2018.

- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Natalia Susanto (2019) *Pengaruh motivasi kinerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT.Rembaka Surabaya*. Vol. 7 No. 1 Juli 2019.
- Nora Anisa Br Sinulingga (2016) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK.Cabang Medan Putri Hijau*. Vol. 19 No. 1 Januari 2016.
- Priyono, Marzuki and Yoyok Soesatyo (2016). *Influence Of Motivation and Discipline On The Performance Of Employes (STUDIES ON, CV EASTERN STAR HOME IN SURABAYA)*. Vol. 9 No. 1 Oktober 2015.
- Royen Bertoni Sitorus, dan Ahmad Alim Bachri (2014) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan*. Vol. 2 No. 1 Januari 2014.
- Sri Wayati, Lina Mahardiana, dan Risnawati (2017) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Mantikulore Kota Palu*. Vol. 13 No. 2 Februari 2017.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Jakarta : Alfabeta.
- Susiladewi Peryidai (2018) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah*. Vol. 11 No. 2 November 2018.
- Valencia Angelina Wisti Dapu (2015). *The influence of work Disiplince, Leadership, an Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*. Vol. 3 No. 3 Maret 2015.
- Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono (2015). *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets*. Vol. 59 No. 12 Desember 2015.