

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. GRAND INDO PROPERTI
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Andi Andika

Nim : 212016218M

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

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. GRAND INDO PROPERTI
KOTA PALEMBANG**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Andi Andika

Nim : 212016218M

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Andika
Nim : 212016218M
Konsentrasi : SDM
Judul skirpsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Grand indo Properti Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak 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 norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2020



Andi Andika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan CV Grand Indo Properti Palembang

Nama : Andi Andika
NIM : 212016218M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2020

Pembimbing I

Dr. Hj. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing II

Mister Candra, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 022905750

MOTO DAN PERSEMBAHAN

❖ MOTTO

“Kesuksesan ada di tanganmu jika kamu mau menjemputnya, karena itu jadilah seseorang yang rajin berusaha dalam segala hal sebab tak ada kesuksesan tanpa usaha dan sukses tidak akan di raih tanpa do’a.”

“Ya Tuhan (Allah SWT) lapangkanlah dadaku, mudahkanlah segala urusanku dan lepaskanlah kekakuan lidahku, agar mereka mengerti perkataanku”

(QS. At- Thaha : 25)

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum, kecuali mereka mengubah keadaan mereka sendiri”

(QS. Ar- Ra’ad : 11)

❖ PERSEMBAHAN

Rasa Syukur Kupersembahkan Kepada:

- ❖ **Tuhan Yang Maha Esa”Allah SWT” Segala Puji BagiNya**
- ❖ **Nabi Besar Kita” Nabi Muhammad Rasulullah SAW” Kekagumanku Untuknya**

Ku Persembahkan Karya Sederhana ini Kepada:

- ❖ **Papa dan mama (alm) tercinta dengan segala Restu dan Do’anya**
- ❖ **Keluarga besarku yang luar biasa dengan semangatnya**
- ❖ **Kekasihku tercinta Fibby Anggita Cahya atas segala cinta dan motivasinya**
- ❖ **Dosen pembimbing yang penuh perhatian dalam memberikan bimbingannya**
- ❖ **Sahabat-sahabatku yang selalu ceria dan semangat (Widad, Mifta, Kartika, Yogi, Ruli, Iis)**
- ❖ **Rekan kerja atas segala dukungannya**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahamt dan karunia-Nya serta memberikan kesabaran, kesehatan, kekuatan dan ketabahan kepada penulis sehingga atas izin dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda Bujang Sayuti (alm), ibunda Mun'ya, kakak dan adikku tercinta selaku motivator terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini. Terutama kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli,S.E.,M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf dan karyawan/karyawatiya.
2. Bapak Drs. H.Fauzi Ridwan,S.E.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Hj.Choiriyah, S.E.,M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan bimbingan dan saran yang banyak dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku yang selalu memberikan bimbingan dan saran yang banyak dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Ibu Diah Isnaini Asiati,S.E.,M.Si selaku Wakil Ketua Proqram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu memberikan data-data yang penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Sahabat-Sahabatku (Widad, Mifta, Kartika, Yogi, Ruli, Iis)
8. Seluruh rekan kerjaku yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semua pihak yang tidak bias saya sebutkan satu-persatu yang sengaja maupun tidak sengaja yang telah berpartisipasi memberikan bantuan, saran, dukungan dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT dapat membalas budi baik dan kelancaran rezeki dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, 12 Agustus 2020

Andi Andika

ABSTRAK

Andi Andika/212016218/2020/Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Grand Indo Properti Kota Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV.Grand Indo Properti Kota Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jln. Gubernur H. Bastari Jakabaring PO. Box 1017 Palembang 3000 Sumatera Selatan Indonesia. Jumlah populasi 83, dengan sampel sebanyak 65 orang, dengan tehnik proportionate stratified random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV.Grand Indo Properti Kota Palembang. Hasil uji Hipotesis F menunjukan ada pengaruh secara signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan variabel Disiplin Kerja (X1), Disiplin Kerja secara parsial Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.Grand Indo Properti Kota Palembang. Hasil uji Hipotesis t menunjukan bahwa ada pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja dan variabel Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV.Grand Indo Properti Kota Palembang. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,786 memberikan makna bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 78,6%. Sedangkan sisanya 21,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Grand Indo Properti Kota Palembang.

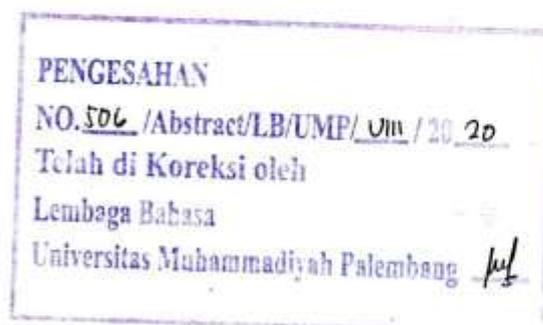
Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Abstract

Andi Andika / 212016218/2020 / The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employees Performance of CV. Grand Indo Properti Palembang / Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of work discipline and work motivation simultaneously on the employees' performance of CV Grand Indo Properti Palembang. This study was an associative research. The location of this study was located at Jln. Gubernur H. Bastari Jakabaring PO. Box 1017 Palembang 3000 South Sumatra Indonesia. Total population in this study was 83, with a sample was 65 people, with a proportionate stratified random sampling technique. The data used was primary and secondary data. The methods of data collection was through interviews, questionnaires, observation, and documentation. The data analysis used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression equation showed that there was a positive influence between work discipline and work motivation simultaneously on the Employees' Performance of CV. Grand Indo Properti Palembang. Hypothesis F test results showed that there was a significant influence on Work Discipline and Work Motivation on Employees' Performance, Work Discipline variable (X1), Work Discipline partially gave an influence on the Employee Performance of CV Grand Indo Properti Palembang. The results of the t hypothesis test showed that there was a significant influence on the Work Discipline and Work Motivation variables partially on the Employees' Performance of CV Grand Indo Properti Palembang. The result of the determination coefficient was 0.786 means that the variables of Work Discipline and Work Motivation were only able to explain changes to the Employee Performance variable as 78.6%. Meanwhile the remaining 21.4% was explained by other factors not included in this study. The results showed that there was an influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of CV. Grand Indo Properti Palembang.

Keywords: Employees' Performance, Work Discipline and Work Motivation



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN ABSTRAK	viii
HALAMAN ABSTRAK IN ENGLISH	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan penelitian	9
D. Manfaat penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja karyawan	12
2. Disiplin kerja	21
3. Motivasi Kerja	25
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis penelitian	31
B. Lokasi penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. data yang diperlukan	34
F. Teknik Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	35

1. Analisis data	35
2. Teknik Analisis.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
2. Uji Instrumen.....	45
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	48
4. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	51
5. Proses Pengujian.....	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	61
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	62
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	68
A. Simpulan.....	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pendapatan CV. Grand Indo Properti kota Palembang Tahun Anggaran 2015-2019	6
Tabel I.2	Data absensi karyawan CV. Grand Indo Properti kota Palembang Januari – Desember 2019	7
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	32
Tabel III.2	Jumlah karyawan CV. Grand Indo Properti Kota Palembang Berdasarkan Bagian Kerja	33
Tabel IV.1	Uji Validitas	46
Tabel IV.2	Uji Validitas	47
Tabel IV.3	Uji Reliabilitas	48
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	50
Tabel IV.7	Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.8	Disiplin Kerja	53
Tabel IV.9	Motivasi Kerja	55
Tabel IV.10	Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.11	Uji F	59
Tabel IV.12	Uji t	60
Tabel IV.13	Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	24
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	30

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner

Lampiran Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran Regresi, Uji f, dan Uji t

Jadwal Kegiatan Penelitian

Aktivitas Bimbingan Skripsi

Plagiarism Checker x Originality Report

Surat Tugas

Sertifikat Komputer

Sertifikat Dampak Covid 19 Terhadap Pemasaran

Sertifikat AIK

Surat Riset

Sertifikat Toefel

Biodata

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga peran sumber daya manusia semakin penting. Organisasi yang mampu bertahan dan bersaing adalah organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, dengan memiliki sumberdaya manusia yang potensial maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Pembinaan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian

atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan atau di sebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu.

Kualitas sumber daya manusia sering di kaitkan dengan pengetahuan yang dimiliki. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, integrasi manajemen waktu harus tepat dalam bekerja dengan manajemen waktu yang tepat menjadikan kinerja karyawan lebih efektif dan produktif.

Menurut Wibowo (2014:3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja yang merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal (Rusdi A. Rivai, 2013:305).

Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah: (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja.

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengetahuan adalah suatu bentuk pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara benar dan tepat. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, baik atau buruknya kepribadian tersebut akan mempengaruhi kinerjanya.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat ia bekerja. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau

peraturan perusahaan dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan ketiga belas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut teori Kasmir di atas, maka penelitian ini mencoba untuk mengkaji pengaruh tersebut, melalui variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang diambil berdasarkan teori tersebut, untuk mengetahuinya sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Singomedimedjo (Edy Sutrisno, 2012:86), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma atau peraturan yang berlaku di sekitarnya Singodimedjo. Disiplin merupakan suatu keadaan dimana tenaga kerja yang berada di dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta harus dapat memenuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi maupun instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan agar semua kegiatan berjalan dengan baik. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Edy Sutrisno (2012:110), motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairahkerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kepuasan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk

melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Teori motivasi, salah satu teori yang paling banyak diacu adalah teori kebutuhan. Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.

Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab dan pekerjaan mereka karena pada karyawan telah terbekali oleh disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga terciptanya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

CV. Grand Indo Properti adalah salah satu perusahaan properti terdepan dan paling terdiversifikasi di Indonesia dan mulai mengembangkan proyek properti di Sumatera Selatan khususnya di Palembang pada tahun 2012. CV. Grand Indo Properti didirikan pada tahun 2010, salah satu proyek dari CV. Grand Indo Properti adalah membangun perumahan ARCADIA. CV. Grand Indo Properti didirikan dengan tujuan untuk supaya masyarakat Sumsel khususnya Palembang dapat memiliki rumah yang layak huni, sehingga dengan begitu semakin banyak masyarakat kota Palembang yang mempunyai rumah layak serta hal tersebut pun berdampak pada kesejahteraan masyarakat yang lebih baik. Karyawan CV. Grand Indo Properti sebanyak 83 orang Tidak termasuk atasan.

CV. Grand Indo Properti terletak di Jln. Gubernur H. Bastari Jakabaring PO. Box 1017 Palembang 3000 Sumatera Selatan Indonesia. Perusahaan ini

terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, sebab hal ini di latar belakang oleh tidak tercapainya target pendapatan tahunan perusahaan, berikut tersajikan data pendapatan tahunan CV. Grand Indo Properti dalam 5 tahun terakhir :

Tabel 1.1
Data Pendapatan CV. Grand Indo Properti kota Palembang
Tahun Anggaran 2015-2019

No	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
1	2015	Rp.2.500.000.000	Rp.2.107.600.000	84,3%
2	2016	Rp.2.500.000.000	Rp.1.971.450.000	78,9%
3	2017	Rp.2.500.000.000	Rp.1.846.375.000	73,9%
4	2018	Rp.2.500.000.000	Rp.2.209.360.000	88,4%
5	2019	Rp.2.500.000.000	Rp.2.030.702.000	81,2%

Sumber : CV. Grand Indo Properti Kota Palembang Tahun 2020

Berdasarkan tabel tingkat pendapatan CV. Grand Indo Properti tersebut, menunjukkan bahwa realisasi pencapaian target pendapatan CV. Grand Indo Properti dalam 5 tahun terakhir tidak tercapai sebagai mana yang sudah dianggarkan perusahaan. Tentunya hal ini didasari atas sumber daya manusia/karyawan yang kurang baik dalam memanfaatkan sumber daya perusahaan, karena kurangnya kinerja yang dimiliki karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan ini berdasarkan tinjauan perusahaan, dan wawancara terhadap karyawan-karyawan terkait, menjelaskan bahwa karyawan masih belum mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas karena memiliki tingkat efisiensi yang rendah. Bahkan kuantitas hasil produksi yang

dihasilkan pun tidak mampu mengimbangi besarnya pesanan yang diminta customer, serta waktu penyelesaian kerjanya pun terbilang boros waktu, karena tidak sebanding dengan hasil produksi yang didapat. Selain permasalahan-permasalahan tersebut, kinerja karyawan yang rendah juga sebagai dampak dari rendahnya faktor disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada tingkat yang cukup mengkhawatirkan.

Tabel I.2
Data absensi karyawan CV. Grand Indo Properti kota Palembang
Januari – Desember 2019

No	Bulan	Terlambat	Tanpa keterangan	Cuti
1	Januari	10	3	-
2	Februai	9	5	3
3	Maret	9	5	2
4	April	10	7	1
5	Mei	11	6	2
6	Juni	7	6	3
7	Juli	8	5	3
8	Agustus	11	5	2
9	September	6	7	2
10	Oktober	8	9	2
11	November	12	8	3
12	Desember	15	10	3

Sumber : CV. Grand Indo Properti Kota Palembang Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa beberapa karyawan masih kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dapat ditinjau pada bulan januari hingga desember, masih terdapat banyak karyawan yang datang terlambat dan bahkan

tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Fakta kedisiplinan CV. Grand Indo Properti masih kurang baik, sebab kurangnya pengawasan dari atasan, hal ini terlihat berdasarkan fakta yang jelas di lapangan, bahwa dari sebagian besar karyawan masih adanya karyawan yang tidak memakai masker dan sarung tangan pada bagian lapangan, padahal sarung tangan dan masker merupakan salah satu prosedur perlengkapan kerja yang sudah disiapkan oleh perusahaan. Masih terdapat karyawan yang korupsi waktu istirahat, sebab saat jam istirahat sudah berakhir, namun karyawan masih belum kembali untuk memulai kembali aktifitas kerjanya. Hal ini juga dikarenakan kurangnya teladan pimpinan, yang masih kurang baik dalam memberikan teladan kepada setiap karyawannya, karena seringkali pimpinanlah yang memberikan contoh pada setiap pelanggaran yang dilakukannya. Selain itu waskat (pengawasan melekat) yang masih lemah, sehingga pengawasan terhadap kegiatan operasional kerja karyawan menjadi kurang termonitor dengan baik, dengan demikian akan selalu ada cela bagi karyawan untuk melakukan pelanggaran. Sanksi dan hukuman yang kurang efektif, karena sanksi hukuman yang diberlakukan perusahaan masih belum terealisasi dengan baik, sebab pimpinan seringkali memaafkan kesalahan karyawan tanpa memberikannya sanksi hukuman. Selain itu ketegasan pimpinan masih sangat rendah, sebab hal ini diperlihatkan oleh sikap pimpinan yang dengan mudahnya memaafkan kesalahan karyawan, dan hanya memberikan peringatan lisan agar tidak mengulangi kesalahan tersebut.

Motivasi yang ada di CV. Grand Indo Properti nampak kurang maksimal,

karena kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan, hal ini didasari dari banyaknya karyawan yang menyatakan bahwa penghasilan yang diperoleh dari perusahaan masih tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dan hanya mampu untuk memenuhi kebutuhan pokok. Selain itu perusahaan masih kurang memperhatikan keamanan karyawan, sehingga karyawan masih merasa was-was dalam bekerja, karena perlengkapan kerja yang difasilitasi oleh perusahaan masih sangat minim, sehingga mau perlengkapan itu dipakai atau tidaknya masih tidak menjamin standar keamanan untuk karyawan. Bahkan perusahaan masih kurang dalam menghargai usaha karyawan, sebab prestasi hasil kerja tim merupakan standar utama penilaian yang ditinjau oleh perusahaan, sehingga prestasi individu karyawan kurang dihargai dengan baik.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang di uraikan di atas, penulis tertarik untuk menganalisis dan mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Grand Indo Properti Kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Grand Indo Properti kota Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Grand Indo Properti kota Palembang?

3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Grand Indo Properti kota Palembang?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Grand Indo Properti kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Grand Indo Properti kota Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Grand Indo Properti kota Palembang?

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, kemampuan dan ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh di bidang perkuliahan. Khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat di jadikan bahan referensi baik bagi penulis maupun bagi pihak yang berkepentingan di masa yang akan datang.

2. Bagi lokasi penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi untuk bahan pertimbangan dalam CV. Grand Indo Properti kota Palembang menyelesaikan permasalahan yaitu meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi almamater

- a. Hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.
- b. Sebagai penambah ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan sebagai titik ukur penelitian yang lebih luas dan lebih mendalam mengenai pembahasan yang berkenaan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Ismail Nawawi, Uha. 2010. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir , 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Penerbit PT. Rajawali pers.
- M.iqbal Gasan.2014. *statistika 2*. Edisi ketiga. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- MalayuS.P.Hasibuan, 2014 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Patimah, 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen*Vol.12 (01) :1-14.
- Payman J. Simanjuntak, 2011. *Manajemen dan Evolusi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Rusdy A. Rivai. 2013. *Pengantar Manajemen*. Palembang. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugeng Sutrisno, 2013. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial, Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen*, Vol 15 (05) 1-10.
- Soekidjo N. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta

V. Wiratna Sujarweni. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit Penerbit PT RajaGrafindoPersada. Jakarta.