

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUN SAWIT INDAH GROUP KABUPATEN**

OKI

SKRIPSI



Nama : Andriansyah

NIM : 212017115

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUN SAWIT INDAH GROUP KABUPATEN
OKI**

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



Nama : Andriansyah

NIM : 212017115

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andriansyah

NIM : 212017115

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUN SAWIT INDAH
GROUP KABUPATEN OKI

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan 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 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, Februari 2021


Andriansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

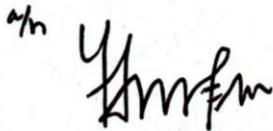
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI
Nama : Andriansyah
NIM : 21 2017115
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 16 Maret 2021

Pembimbing I,



Drs. Fauzi Ridwan, M.M
NIDN: 0023075901

Pembimbing II,



Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301

Mengetahui,
Dekan U.b.
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui.

(Al-Baqarah: 216)

مَنْ خَرَجَ جَافِطًا لِبِالْعُلْمِ فَهُوَ قِسْبٌ لِلَّهِ

“Barang siapa keluar untuk mencari Ilmu maka dia berada di jalan Allah“.

(HR. Turmudzi)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- *Kedua Orang Tuaku tercinta dan tersayang (Bpk Harun dan Ibu Kismawati)*
- *Adik-adikku tercinta (Ardiansyah, Aldoansyah, dan Adita Hermansyah)*
- *Keluarga Besariku*
- *Teman-Teman Seperjuanganku Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah*
- *Teman-teman CM'17*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

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

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda H.arun dan Ibunda Kismawati, Saudara-saudaraku tercinta Ardiansyah, Aldoansyah, Aditia Hermansyah Harun, teman-temanku Irfan Kurniawan, Rahmad Yuliansyah, Ricki Setiawan, Reggi Agustian, Agum Gumelar, teman-teman CM'17 Agung, Deni, Novran, Joan, Pujo, Yongki, Vara, Nela, Devi, Seli, Christin, Sintia, Nabilah, Kikik 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 Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. 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 Drs. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan 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. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI 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 Sumbangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.

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'alailum Wr. Wb.

Palembang, 16 Maret 2020

Andriansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis	28
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31

D. Populasi dan Sampling.....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Simpulan	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel III.2 Sampel.....	33
Tabel IV.1 Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	49
Tabel IV. 3 Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel IV.4 Motivasi Kerja (X01).....	57
Tabel IV.5 Disiplin Kerja (X2)	60
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.7 Uji F	64
Tabel IV.8 Uji t	65
Tabel IV.9 Uji Determinasi.....	66
Tabel IV.10 Perbandingan Penelitian Sebelumnya.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	52
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	75
Lampiran 2 Kuisisioner	76
Lampiran 3 Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas	78
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	80
Lampiran 5 Tabulasi Data Regresi.....	83
Lampiran 6 Hasil Prinout SPSS Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi.....	84
Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden	85
Lampiran 8 Frekuensi Jenis Kelamin, Pendidikan, Bagian dan Masa Kerja ...	90
Lampiran 9 Tabel Kontribusi F.....	91
Lampiran 10 Tabel Kontribusi t.....	92
Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan.....	93
Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset	94
Lampiran 13 Plagiarisme	95
Lampiran 14 Sertifikat AIK	96
Lampiran 15 Sertifikat SPSS	97
Lampiran 16 Sertifikat Komputer dan Seminar	98
Lampiran 17 Lembar Persetujuan Skripsi.....	102
Lampiran 18 Jurnal	103
Lampiran 19 Biodata Penulis	122

Abstract

Andriansyah / 212017115 / 2021 / The Effects of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. SUN Sawit Indah Group OKI Regency / Human Resource Management

Formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of work motivation and work discipline on employee performance of PT. SUN Sawit Indah Group OKI Regency. This study aimed to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance of PT. SUN Sawit Indah Group OKI Regency. The type of research was associative. The data collection technique in the study was a questionnaire. The research population was in PT. SUN Sawit Indah Group OKI Regency that had 115 employees. The selected samples was 53 employees. The data analysis in this research was quantitative qualitative. The analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and koefsien determination (R^2) with a significant level of 10%. The results showed that there was an effect of work motivation and work discipline on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 1.544 + 0.219 X_1 + 0.301 X_2$. Simultaneously it showed a significant effect of work motivation and work discipline on employee performance with a value of $F_{count} (10.833) > F_{obs} (2.41)$ with significant level $0.000 < sig \alpha = 0.1$. Work motivation was partially known to significantly effect of employee performance with a value of $t_{count} (1.793) > t_{table} (1.675)$, with significant $t 0.079 < sig \alpha = 0.1$. Work Discipline had a significant effect on employee performance with a value of $t_{count} (2.229) > t_{table} (1.675)$, with a significant level of $t 0.030 < sig \alpha = 0.1$. The coefficient of determination 0.274 (27.4%) indicated that the variables of work motivation and work discipline were able to explain performance, while (72.6%) were influenced by other factors outside of the study.

Keywords: Work motivation, work discipline, and employee performance.



February 1, 2021

✍

ABSTRAK

Andriansyah/212017115/2021/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner. Populasi penelitian di PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI adalah 115 karyawan. Jumlah sampel yang terpilih sebanyak 53 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 1,544 + 0,219 X_1 + 0,301 X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} (10,833) > F_{tabel} (2,41)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < sig \alpha = 0,1$. Secara parsial diketahui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (1,793) > t_{tabel} (1,675)$, dengan signifikan $t 0,079 < sig \alpha = 0,1$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,229) > t_{tabel} (1,675)$, dengan tingkat signifikan $t 0,030 < sig \alpha = 0,1$. Koefisien determinasi 0,274 (27,4%) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja, sedangkan (72,6%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan tidak bisa dilepaskan bagi suatu organisasi, institusi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia juga kunci menentukan perkembangan suatu perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia ialah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi atau perusahaan sebagai perencana, penggerak dan pemikir untuk mencapai tujuan baik organisasi atau perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku serta memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang baik dan manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat pada karyawan sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Rasa nyaman pada perusahaan juga meningkat sehingga dengan rasa nyaman yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawannya. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan disiplin kerja yang profesional.

Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah asset yang penting untuk suatu perusahaan. Supaya pegawai memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maka suatu perusahaan harus memberikan dukungan yang baik bagi pegawai.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur pada kemampuannya menyelesaikan tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah diatur berarti berkinerja yang baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidak seseorang melaksanakan pekerjaannya yang dapat menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Secara teori kinerja perlu juga didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang dimiliki kinerja yang bagus, maka produktivitas suatu perusahaan secara keseluruhan atau meningkat sehingga akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di suatu perusahaan tidak hanya formalitas, tetapi bisa juga merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga tidak merasakan bosan dan lebih giat dalam beraktivitas.

Suatu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memelihara dan menjaga sumber daya manusia yang dipunyai yaitu dengan cara melihat motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah suatu keinginan yang timbul pada diri seseorang atau individual karena tersemangati, terdorong dan terinspirasi untuk melakukan aktifitas kerja dengan keikhlasan, sungguh-sungguh dan senang hati sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang berkualitas dan baik. Motivasi yang ada pada karyawan diharapkan tetap tinggi. Adanya motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan tujuan organisasi yang telah ditentukan bisa tercapai. Selain organisasi yang menuntut para pegawai bekerja selalu memiliki motivasi, organisasi juga harus menyediakan segala kebutuhan pegawai. Sebab dengan adanya dukungan dari organisasi, pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati karena segala kebutuhannya terpenuhi dan memotivasi mereka agar bekerja lebih giat.

Selain motivasi kerja, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu faktor disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan organisasi karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, begitupun sebaliknya disiplin kerja

yang kurang baik akan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk menciptakan disiplin kerja yang kondusif.

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab adanya dua faktor tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Karena jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

PT. SUN Sawit Indah Group adalah perusahaan cabang yang berlokasi di Talang Cempedak, Kec. Jejawi OKI. Sebelumnya perusahaan ini ialah cabang dari pusatnya PT. SUN Sawit yang terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 5676 Kelurahan Kemuning Kota Palembang. Perusahaan ini bergerak dibidang agro industri pengolahan minyak kelapa sawit, yang mana buah sawit yang

telah dipanen dan dibeli dari masyarakat baik di sekitar daerah kecamatan jejawi maupun daerah luar akan diangkut dengan menggunakan transportasi truk. Setelah sampai pabrik akan di sortasi atau grading berdasarkan standar kualitas TBS (Tandan Buah Segar) hingga menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) dan karnel yang bernilai lebih. CPO yang di produksi adalah minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari hasil pengempaan daging buah kelapa sawit sedangkan karnel itu sendiri yang diperoleh dari pemisahan biji kelapa sawit dari daging buah. Penyortiran atau grading dilakukan untuk melihat mutu CPU dihasilkan baik dari kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian PT SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI bahwa target selama tiga tahun terakhir tidak dapat terealisasi dan mengalami penurunan, berikut adalah pencapaian target pada PT SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI.

Tabel I.1
Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit PT SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI

No	Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase %
1	2017	687.250	585.200	85.15
2	2018	931.350	754.300	80.98
3	2019	824.500	633.250	76.80

Sumber : Bagian Kepegawaian PT SUN Sawit Indah Grop tahun, 2020

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI mulai tahun 2017 sampai 2019 mengalami penurunan produksi dari target yang telah direncanakan. Dalam hal ini permasalahan pada PT. SUN

Sawit Indah Group Kecamatan Jejawi bahwa masih rendahnya kuantitas produksi yang direncanakan. Hal ini ditandai dengan menurunnya target yang diinginkan dari perusahaan sehingga tidak mencapai dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Kualitas juga menjadi permasalahan bagi perusahaan, hal ini ditandai dengan masih kurang telitinya karyawan membedakan kriteria sortasi sesuai standar grading buah. Sehingga buah yang tercampur dan tidak memenuhi kriteria standar grading buah tersebut akan mempengaruhi kualitas produksi minyak sawit. Selain itu, pengawasan yang dilakukan pada PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI juga belum maksimal, dikarenakan pengawasan yang dilakukan mandor pada karyawan bagian sortasi dilakukan secara langsung dan tidak langsung, hal ini ditandai dengan pengawasan yang dilakukan hanya dua sampai tiga kali saja dalam satu minggu selebihnya pengawasan dilakukan secara tidak langsung. Sehingga kinerja karyawan tidak sesuai target yang telah ditentukan, karena seharusnya pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung hanya satu kali saja sesuai standar perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian dan karyawan perusahaan permasalahan yang terjadi dari PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI terdapat indikasi kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan masih belum dapat pengakuan dari atasan, yang mana ditandai dengan masih ada karyawan yang dinilai kurang dan kurang sekali dalam pekerjaan yang diberikan dari atasan. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan belum memenuhi nilai yang baik bagi

perusahaan karena belum bisa menerapkan motivasi yang diberikan dari atasan. Kondisi kerja juga jadi permasalahan dalam motivasi seperti, tidak nyaman dikarenakan kondisi dan keadaan tempat kerja, hal ini ditandai dengan pembuangan limbah yang terlalu dekat dengan tempat kerja sehingga, menimbulkan aroma tidak nyaman. Hal ini akan menghambat aktivitas pekerjaan menjadi lebih baik. Selain itu balas jasa juga menjadi permasalahan bagi perusahaan, hal ini ditandai dengan gaji yang diterima dari perusahaan masih belum cukup untuk karyawan karena masih dibawah UMR, hal ini yang berakibat pada hasil kerja karyawan dikarenakan karyawan merasa hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Untuk itu perlunya dorongan bagi perusahaan agar bisa lebih memberikan yang terbaik bagi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI ialah disiplin kerja. Kedisiplinan yang ada di perusahaan masih belum maksimal, hal ini dikarenakan masih rendahnya sikap teladan pimpinan dalam mematuhi kedisiplinan. Hal ini ditandai dengan masih telatnya pemimpin datang dalam bekerja dan masih kurang sesuainya atas kata yang diucap dan perbuatan yang dilakukan. Sehingga kebanyakan karyawan akan mencontoh perilaku pemimpinnya. Kemudian masih kurang ketegasan atasan dalam melakukan tindakan terhadap karyawan perusahaan. Hal ini ditandai dengan masih pilih kasih dan kurang tindakan atasan dalam memberikan hukuman terhadap kesalahan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan beranggapan peraturan yang dibuat

bisa untuk dilanggar. Selain itu, sanksi hukuman yang diberikan masih terlalu ringan. Hal ini ditandai dengan masih sering terlihat karyawan mengulangi kesalahan yang sama seperti telatnya datang hanya ditegur saja tanpa memberikan peringatan dan sanksi yang diberikan masih belum memberikan efek jera bagi karyawan. Sehingga jika hal ini dibiarkan terus-menerus dan tidak ditindak maka perusahaan akan sulit memelihara disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI ?
2. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI ?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI.

2. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI.
3. Untuk mengetahui adakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI akan pentingnya mengelola sumber daya manusia yang ada pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajaemen Sumber Daya Manusi Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Hasan, M. I. (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edsisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pedoman Penulis Metodologi Penelitian. (2019). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB) Vol. 48 No. 1 Juli 2017*, 28-35.
- Rahmatika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Pagar Alam. *Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019*.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhuna, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang. *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015*, 1-8.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.