

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT GOLDEN BLOSSOM SUMATERA KABUPATEN PENUKAL
ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Panggih Sulisty

Nim : 212016287

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT GOLDEN BLOSSOM SUMATERA KABUPATEN PENUKAL
ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Muhammad Panggih Sulistyio

Nim : 212016287

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Panggih Sulistyio
Nim : 212016287
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI

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, Januari 2021



Muhammad Panggih Sulistyio


Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

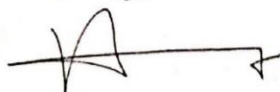
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten
Pali.
Nama : Muhammad Panggih Sulistyio
NIM : 212016287
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan,
Palembang Januari 2021

Pembimbing I


Edy Liswani, SE., M.Si
NIDN : 0027086001/944809

Pembimbing II


Gumar Herudiansyah, S.E. MM
NIDN : 0202039203

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen




DR. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya (QS. AL-Baqharah: 286).”

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap (QS. AL-Insyirah: 7-8).”

**Dengan Cinta dan Doa Skripsi ini
saya persembahkan kepada :**

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta
Ayahanda Saiman dan Ibunda
Istiqomah**
- 2. Adikku Ahmad Abu Dja'far
Fauzi**
- 3. Bapak / Ibu Dosen, Guru serta
semua orang yang mendidiku
dan menasehatiku**
- 4. Almamater kebanggaanku**

PRAKATA



Assalamu'alaikum wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahnya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abat Lematang Ilir”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Saiman dan Ibunda Istiqomah serta Adikku Ahmad Abu Dja'far Fauzi. Kupersembahkan karya kecil ini, cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam dalamnya kepada:

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

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr.Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E,M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai,S.E.,M.M selaku penelaah dan penguji.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberi nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran adminitrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abat Lematang Ilir yang sangat membantu penulisan dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan (Indra Yuswanto, Rifki Setiawan, Riyan Satria Putra, Muhammad Farid Pratama, Imam Mukid, Rio Ardianto, Risky Ramadhan).
10. Terimakasih untuk semua teman-teman yang pernah saya temui di perantauan atas pendewasaan selama masa perkuliahan.
11. Mantan terindah

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap semoga laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum wr. Wb

Palembang, Januari 2021

Muhammad Panggih Sulistyio

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xiii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	40

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	79
A. Simpulan	79
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1.....	4
Tabel I.2	5
Tabel II.1	35
Tabel III.1	38
Tabel III.2.....	39
Tabel IV.1.....	54
Tabel IV.2.....	55
Tabel IV.3.....	56
Tabel IV.4.....	57
Tabel IV.5.....	59
Tabel IV.6	61
Tabel IV.7.....	63
Tabel IV.8.....	64
Tabel IV.9.....	65
Tabel IV.10.....	67
Tabel IV.11.....	68
Tabel IV.12.....	69
Tabel IV.13.....	78

LAMPIRAN

Lampiran	Jadwal Penelitian
Lampiran	Surat Balasan Melakukan Penelitian
Lampiran	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran	Sertifikat SPSS
Lampiran	Sertifikat ZOOM “Trobosan Kreatif Dan Inovatif Bisnis E-Commerce Pasca Covid 19”
Lampiran	Sertifikat AIK
Lampiran	Sertifikat Komputer
Lampiran	Sertifikat LPIK ITB
Lampiran	Sertifikat Hasil Bebas Plagiat
Lampiran	Data Dan Hasil Pengolahan Data
Lampiran	Lembar Pengesahan Perbaikan Skripsi
Lampiran	Lembar Pengesahan Skripsi
Lampiran	Jurnal Skripsi
Lampiran	Biodata Penulis

ABSTRAK

Muhammad Panggih Sulisty/ 21 2016 287/ 2021/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abad Lematang Ilir/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abad Lematang Ilir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abad Lematang Ilir. Populasi di PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abad Lematang Ilir ini adalah 113 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 83 orang karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data 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 signifikansi 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 2,149 + 0,244X_1 + 0,682X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (556,778) > F_{tabel} (2,37)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,10$. Secara parsial diketahui Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,370) > t_{tabel} (1,664)$ dengan signifikansi $0,020 < 0,10$. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (6,485) > t_{tabel} (1,664)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,10$. Uji koefisien determinasi $0,931 = 93\%$ artinya variabel Motivasi dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan. Sedangkan 7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Muhammad Panggih Sulistyono / 212016287 / 2021 / The Effects of Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Golden Blossom Sumatera Penukal Abad Lematang Ilir Regency / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of motivation and work discipline on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera Penukal Abad Lematang Ilir Regency. This study aimed to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera Penukal Abad Lematang Ilir Regency. Population of PT. Golden Blossom Sumatera Penukal Abad Lematang Ilir Regency had 113 employees. The selected sample was 83 employees. The type of research used associative. The data collection techniques in this study were qualitative and quantitative. The analysis technique used multiple linear regression analysis, F test, T test, and the coefficient of determination (R^2) with a significant level of 10%. The results showed that there was any effects of motivation and work discipline on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 2.149 + 0.244X_1 + 0.682X_2$. Simultaneously, it showed that there was a positive and significant effects of motivation and work discipline on employee performance with a value of $F_{count} (556.778) > F_{table} (2.37)$ with a significant $0.000 < 0.10$. Partially it was known that motivation had a significant effect on employee performance with a value of $t_{count} (2.370) > t_{table} (1.664)$ with a significance of $0.020 < 0.10$. Work discipline had an effect on employee performance with $t_{count} (6.485) > t_{table} (1.664)$ with a significance of $0.000 < 0.10$. The coefficient of determination test was $0.931 = 93\%$, it meant that the motivation and work discipline variables could contribute to the ups and downs of employee performance. Meanwhile, 7% was influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, work discipline, and employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Simamora (dalam Sutrisno, 2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang di miliki oleh individu secara efektif dan efisien 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 efesiensi dan efektivitas organisasi.

Kualitas sumber daya manusia sering dikaitkan 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.

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, menurut Wibowo (2014:3). 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).

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, Menurut Kasmir (2016:189).

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

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja 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, Menurut Edy Sutrisno (2012:110).

Menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2012:86), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma atau peraturan yang berlaku di sekitarnya. 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.

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 di berikan oleh perusahaan sehingga terciptanya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI merupakan salah satu perusahaan yang ada di Sumatera Selatan dan bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, yang beralamat Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI, saat ini mengalami kendala terhadap pencapaian target produksinya yang

berfluktuatif atau tidak stabil, sebagaimana apa yang ditunjukkan dalam data, sebagai berikut :

Tabel I.1
Pencapaian Target Produksi
PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI
Periode 2015-2019

Tahun	Target	Realisasi	Target belum tercapai
2015	60.000.000 Ton	96.159.481 Ton	160%
2016	80.000.000 Ton	75.247.410 Ton	94%
2017	80.000.000 Ton	83.029.120 Ton	104%
2018	100.000.000 Ton	87.579.470 Ton	87%
2019	100.000.000 Ton	85.108.070 Ton	85%

Sumber : PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI, 2020

Berdasarkan data pada Tabel I.1 di atas, menunjukkan bahwa pencapaian target produksi PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI masih belum stabil atau berfluktuatif. Hal ini dapat ditinjau berdasarkan realisasi target produksi PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI pada skala 5 tahun terakhir, pada tahun 2016, 2018 dan 2019 realisasi target produksi kelapa sawit mengalami penurunan yang drastis dibandingkan 2015 dan 2017 yang berhasil mampu melampaui target produksi. Maka hal ini mengindikasikan bahwa ada permasalahan yang krusial pada kinerja karyawannya.

PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI, saat ini memiliki kinerja karyawan yang belum optimal, sebagaimana hasil observasi di lapangan melalui wawancara terhadap 30 orang karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Wawancara Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak	Jumlah
1	Kualitas kerja karyawan cukup baik, karena mampu menjaga stabilitas kinerjanya dalam mencapai target perusahaan	11	19	30
2	Kuantitas produksi yang mampu dihasilkan karyawan setara dengan besarnya target yang dianggarkan oleh perusahaan	6	24	30
3	Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah dimanfaatkan sepenuhnya untuk bekerja	14	16	30

Sumber :Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI, 2020

Berdasarkan data pada Tabel I.2 di atas membuktikan bahwa karyawan belum mampu menjaga kualitas kerjanya, sebab stabilitas kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan operasional kerjanya masih sering mengalami hambatan. Misalkan pemupukan dan pemanenan kelapa sawit yang kurang maksimal, sebab sering adanya keterlambatan dalam pelaksanaannya yang biasanya harus dikerjakan 1 hari menjadi 2 hari, karena lahan atau tanah yang tidak seluruhnya datar (ada yang curam dan bertebing), selain itu pohon yang tidak seragam ketinggiannya mempersulit proses pemanenan, dan akses tanah lahan yang terjal serta berlumpur menghambat jalannya pelaksanaan kerja. Bahkan kuantitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan ikut menjadi tidak stabil, yang mana dapat dilihat berdasarkan tahun 2016, 2018 dan 2019, karyawan tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu waktu kerja yang

dimanfaatkan oleh karyawan pun kurang terkoordinir baik, sebab waktu kerja yang diberikan perusahaan seringkali tidak sepenuhnya dimanfaatkan karyawan untuk bekerja, karena karyawan sering mangkir di tengah-tengah kegiatan operasional kerja yang sedang berlangsung.

Tidak stabilnya kinerja karyawan tersebut, semata-mata bukan tidak beralasan, seba menurut pemaparan yang disampaikan oleh para karyawan. Permasalahan tersebut disebabkan oleh rendahnya motivasi dan disiplin kerja yang ada pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI.

Motivasi kerja karyawan terbilang masih rendah, sebab karyawan sering mengeluhkan tidak terpenuhinya kebutuhan hidupnya, karena gaji yang diberikan oleh perusahaan hanya berkisar Rp.2.500.000-Rp.3.200.000, karyawan menilai gaji tersebut tidak diimbangi dengan meningkatnya harga kebutuhan pokok di pasar, sehingga karyawan sering merasa berkekurangan. Selain itu karyawan merasa resah, karena kurangnya rasa aman, sebab karyawan perkebunan kelapa sawit yang terletak di dekat kawasan hutan, maka ancaman hewan liar, sehingga karyawan menjadi was-was dalam bekerja. Bahkan penghargaan dari perusahaan pun masih sangat rendah, sebab perusahaan kurang memperhatikan prestasi kerja karyawannya, karena karyawan yang berprestasi belum dihargai dengan suatu penghargaan yang membedakannya dengan karyawan lainnya, sehingga karyawan yang berprestasi menjadi malas untuk menghasil prestasinya kembali seperti sebelumnya.

Disamping permasalahan motivasi kerja, disiplin kerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI juga masih terbilang rendah. Hal

ini dikarenakan pimpinan kurang dalam mengawasi karyawan yang melakukan kegiatan operasional kerja di lapangan, sehingga seakan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mangkir di tengah-tengah pekerjaan yang sedang berlangsung. Sanksi hukuman pun belum diterapkan dengan baik, sebab akibat kurang terawasinya karyawan, maka karyawan yang melanggar aturan seringkali terbebas dari sanksi hukuman tersebut, sehingga karyawan menjadi tidak jera untuk melakukan pelanggaran. Bahkan pimpinan belum mampu bertindak tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, hal ini juga terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga pimpinan tidak bisa bertindak tegas karena tidak memiliki bukti untuk menegur karyawan yang tidak disiplin.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI?

3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

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.

2. Bagi PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten PALI, untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaannya.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam ilmu sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Dwipayana. (2013). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*. E-Journal Economy-Vol.02.No.18.Hal-84.
- 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 Hasan.2014. *statistika 2*. Edisi ketiga. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.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.
- Payaman 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 Karyawan pada 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.

Sukarani. (2013). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Combindo Perdana Cabang Purworejo*. E-Journal Economy-Vol.02.No.09.Hal-46.

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

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta