

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM Tbk.UNIT DERMAGA  
KERTAPATI SUMATERA SELATAN**

**Skripsi**



**Nama : Isdahlia**

**NIM : 212017229**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM Tbk.UNIT DERMAGA  
KERTAPATI SUMATERA SELATAN**

**Skripsi**

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



**Nama : Isdahlia**

**NIM : 212017229**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Isdahlia

NIM : 212017229

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT. Bukit Asam Tbk.Unit Dermaga KertapatiSumatera Selatan

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rmusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis a tau 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 kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima saksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya sastra ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 02 April 2021



Isdahlia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati  
Sumatera Selatan

Nama : Isdahlia

NIM : 212017229

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen


Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I



Drs. H Fauzi Ridwan, M.M  
NIDN : 784023/0023075901

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal 27 Maret 2021  
Pembimbing II

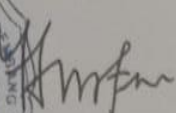


Fitantina, S.E., M.Si  
NIDN : 0028026301/859187

Mengetahui  
Dekan

dan Ketua program Studi Manajemen



  
Dr. Zateha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057501

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**“Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah:”wahai tuhanku, kasihanilah mereka keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil**

**(QS. Al-isra :24)”**

**“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)”**

**” Setiap orang punya proses dan jalannya sendiri untuk mencapai hasil, jalani dengan ikhlas, sabar, usaha dan do’a( penulis) ”**

**Dengan Cinta dan Doa**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Daeng Mangendrek dan Ibu Daeng Jubaida.**
- 2. Ke Tiga Saudara Kandungku Kakak M.Rustam, Ayuk Syaidah dan adikku satu-satunya Kahar Rudin**
- 3. Almamater Kebanggaanku**

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh*

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM Tbk, UNIT DERMAGA KERTAPATI SUMATERA SELATAN”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak Daeng Manggendrek dan Ibu Daeng Jubaida, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang 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. 4.Bapak Drs.H Fauzi Ridwan, M.Mselaku Dosen Pembimbing I dan Fitantina, S.E, M.Si 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 Nadia Afriliana S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik Paket Manajemen F, yang dengan sabar telah membimbing dan membantu selama perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.

8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Teman-teman seperjuangan (Mentari Vieka M, Jumarni, Eka Aprlia, Septi Awalyani , Riyanti, Lindah, Yuranda ) yang sudah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 4 tahun diperkuliahan.
10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
11. Terimakasih untuk semua orang yang pernah saya temui diperantauan atas proses pendewasaan selama masa perkuliahan dan juga kepada sosok laki-laki sabar setelah bapak (Ahmad Dzaki Mubarak Al Ma'ruf) yang alhamdulillah bersedia menemani, memberikan semangat dan bersedia direpotkan dalam proses penyelesaian skripsi.
12. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

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

Palembang, 2Februari 2021

Isdahlia

## 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
Daftar isi .....	ix
Daftar Tabel dan Daftar Gambar .....	xii
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia .....	xiii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris .....	xiv

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Masalah .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9

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

A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran .....	22
D. Hipotesis .....	23

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	24
B. Lokasi Penelitian .....	25

C. Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Data Yang Diperlukan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	29
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	36
B. Hasil Pembahasan .....	52
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	62
B. Saran.....	62
<b>BAGIAN AKHIR</b>	
DAFTAR PUSTAKA .....	64

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 .....	4
Tabel I.2 .....	7
Tabel III.1 .....	25
Tabel III.2.....	26
Tabel IV.1.....	41
Tabel IV.2.....	42
Tabel IV.3.....	46
Tabel IV.4.....	48
Tabel IV.5.....	50
Tabel IV.6.....	52
Tabel IV.7.....	54
Tabel IV.8.....	55
Tabel IV.9.....	57
Tabel IV.10.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 .....	22
Gambar IV.1 .....	43
Gambar IV.2.....	44
Gambar IV.3.....	45

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Form Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabel Penentuan Sampel

Lampiran 4 Hasil SPSS

Lampiran 5 Rekapitulasi Data Responden

Lampiran 6 Surat Balasan Melakukan Penelitian

Lampiran 7 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 8 Sertifikat Aik

Lampiran 9 Sertifikat Komputer

Lampiran 10 Sertifikat Hasil Bebas Plagiat

Lampiran 11 Sertifikat Spss

Lampiran 12 Sertifikat LPIK ITB

Lampiran 13 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 14 Biodata

## ABSTRAK

### **Isdahlia /21 2017229/ 2021/ Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 113 karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan. Perhitungan sampel menggunakan tabel isaac dan michael dengan tingkat kesalahan 5% sebanyak 84 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Metode pengumpulan data adalah dokumentasi dan kuesioner yang dibagikan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkanyang dibantu dengan program *SPSS 16.0 for windows*. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja(X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $F_{hitung}(50,802) > F_{tabel}(3,11)$ . Variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)dengan nilai  $t_{hitung}(4,806) > t_{tabel}(1,663)$ . Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}(2,884) > t_{tabel}(1,663)$ .

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

### **Abstract**

**Isdahlia / 212017229 / 2021 / The Effects of Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati South Sumatra**

*This study aimed to determine the effects of motivation and work discipline on employee performance of PT. Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati South Sumatra. The population in this study amounted to 113 employees of PT. Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati South Sumatra. Sample calculation used Isaac and Michael tables with an error rate of 5% as many as 84 samples. The data in this study were primary and secondary data. Data collection methods used documentation and distributed questionnaires. The data analysis in this research used quantitative qualitative data which was assisted by the SPSS 16.0 for windows program. The analysis technique used multiple linear regression and hypothesis testing. The results of the research showed motivation variable (X1) and work discipline variable (X2) had an effect on employee performance (Y) with a value of  $F_{count} (50.802) > F_{table} (3.11)$ . Motivation variable (X1) had an effect on employee performance (Y) with  $t_{count} (4.806) > t_{table} (1.663)$ . Work Discipline Variable (X2) had an effect on employee performance (Y) with  $t_{count} (2.884) > t_{table} (1.663)$ .*

**Keywords: Motivation, work discipline, and employee performance.**



February 2, 2021



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan , seleksi, pengembangan dan pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Ardana dkk. (2012:3) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Alamdar et al. (2012), menyatakan bahwa manusia berperan sebagai perencana, pelaksanaan dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan



standar tertentu, kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dimana motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Setiawan (2013), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai dan Jauvani (2010:74) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Iriani (2010), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Disiplin kerja akan mendorong karyawan

agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

PT. Bukit Asam (PTBA) merupakan salah satu jenis Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Bukit Asam Tbk, adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa tambang batu bara yang memiliki sejarah yang cukup panjang dalam hal ini penelitian ini dilakukan di Jl. Stasiun Kereta Api Kertapati Sumatera Selatan 30142. PT. Bukit Asam Tbk, ini memiliki dua unit produksi penambangan, yaitu Unit Penambangan Batubara Tanjung Enim yang berada di Sumatera Selatan dan Unit Penambangan Batubara Ombilin di Sumatera Selatan. Batubara hasil penambangan Tanjung Enim diangkut menggunakan Kereta Api ke Dersus Batubara Tarahan dan Kertapati untuk selanjutnya dikirim ke customer. Batubara hasil dari Tambang Ombilin diangkut menggunakan Kereta Api atau Truk ke Dermaga khusus Teluk bayur. Dermaga khusus batubara PTBA di Tarahan dan Kertapati merupakan dermaga yang dibangun, dioperasikan dan digunakan untuk kepentingan sendiri guna menunjang pengiriman batubara, sedangkan Dersus Batubara Teluk bayur tidak hanya digunakan untuk kepentingan sendiri juga digunakan oleh kontraktor-kontraktor batubara yang berada di Sumatera Selatan. Kegiatan di dermaga khusus batubara PTBA hanya untuk pemuatan batubara ke kapal dan merupakan kontrol check tahap akhir dari alur pengangkutan batubara dari tambang. Karena dersus sebagai tempat pengendalian kualitas terakhir sehingga di dersus juga terdapat laboratorium khusus. Pengendalian kualitas batubara di dersus dilakukan karena batubara dari kerja tambang merupakan

ROW material yang harus ada perlakuan / penanganan khusus (*Crushing and Blending*) agar sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan konsumen. PT.Bukit Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati (DERTI) Sumatera Selatan yang mana salah satu kantornya terletak di Jl.KH Ahmad dahlan no.80, Talang Semut, Bukit Kecil, Kota Palembang provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel I.1**  
**Hasil Produksi PT. Bukit Asam Tbk Per Tahun 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi pencapaian</b>	<b>Persentase Pencapaian</b>	<b>Persentase tidak tercapai</b>
2015	70.000.000 Ton	59.081.000 Ton	84,40%	15,60%
2016	70.000.000 Ton	52.961.000 Ton	75,59%	24,41%
2017	70.000.000 Ton	53.127.000 Ton	75,89%	24,11%
2018	70.000.000 Ton	58.986.000 Ton	87,84%	12,16%
2019	70.000.000 Ton	54.720.000 Ton	82,31%	17,69%

**Sumber : PT.Bukit Asam Tbk.**

Berdasarkan data hasil produk PT. Bukit Asam Tbk di atas, menunjukkan bahwa tingkat produksi perusahaan selama 5 tahun belakangan ini, dimulai tahun 2015 hingga 2019 mengalami ketidakstabilan, dan diperparah pada siklus produksi selama 2 tahun terakhir, tepatnya tahun 2018 dan 2019. Sebagaimana apa yang ditunjukkan melalui hasil tingkat produksi tersebut, memberikan kesimpulan bahwa pada tahun 2018 ke 2019 terjadi penurunan pada realisasi pencapaian produksi yang sangat signifikan, sehingga menjadi dasar yang menggambarkan bahwa terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja

PT. Bukit Asam Tbk. unit Dermaga Kertapati (DERTI) Sumatera Selatan belum bisa mencapai kinerja yang diinginkan karena tujuan dari perusahaan tidak terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan tidak terealisasi dikarenakan target hasil pertambangan di perusahaan terus menurun, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tidak tercapai. Perusahaan tidak memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, dikarenakan alat dan sarana yang menjadi penunjang kurang memadai dalam membantu melakukan pekerjaan.

Faktor motivasi yang mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan yaitu kurangnya pengakuan dari atasan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kurangnya fasilitas kerja seperti kelengkapan keamanan saat akan melakukan pertambangan batu bara, serta . Balas jasa yang didapat karyawan tidak sesuai, misalnya pekerjaan karyawan dalam melakukan pertambangan batu bara tidak sesuai dengan gaji balas jasa yang diberikan, karena dalam penambangan batu bara harus merupakan pekerjaan yang berbahaya dan menguras banyak tenaga, dalam melakukan penambangan batu bara sangat dibutuhkan kehati-hatian, karena jika tidak berhati-hati rentan resiko terjadi kecelakaan. Kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja padahal sudah bekerja lembur dan sesuai dengan standar operasional perusahaan tetapi perusahaan tidak memberi imbalan seperti insentif untuk karyawan tersebut sehingga kurang dihargai kerja kerasnya.

Faktor disiplin kerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan sikap sadar atau kesediaan

seseorang karyawan untuk melakukan dan menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun fenomena terkait disiplin kerja yang terjadi di PT. Bukit Asam Tbk yakni sikap manajer tersebut tidak tegas dalam mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan karyawan, rendahnya disiplin kerja terkait pemberian sanksi hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, karena kenyataan yang terjadi karyawan atau tidak bekerja tepat waktu, berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan, jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan adalah tepat 07:00 karyawan harus sudah berada ditempat kerja, namun masih kenyataannya masih banyak karyawan masuk kerja tidak tepat waktu akibatnya pekerjaan akan tertunda. Pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari, tertundanya pekerjaan mengakibatkan target ikut tertunda atau bahkan tidak tercapai, dari hasil wawancara diketahui jika rata-rata absensi 2-3% per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 4% menunjukkan bahwa karyawan merasa seenaknya saja dalam bekerja hal itu dikarenakan mereka merasa tidak takut akan hukuman yang didapat karena perusahaan memang tidak pernah mengambil tindakan sanksi bagi pelanggar hukuman. Secara rinci indikasi menurunnya kinerja karyawan dalam hal ini dilihat dari data ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, selama satu tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table I.2**  
**Data ketidakhadiran karyawan per tahun 2020 PT. Bukit Asam Tbk.**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Masuk	Keterangan		
			Alpa	Sakit	Izin
Januari	113	18	6	5	7
Februari	113	11	5	2	4
Maret	113	5	0	4	1
April	113	13	3	8	2
Mei	113	10	1	6	3
Juni	113	8	2	1	5
Juli	113	6	2	3	1
Agustus	113	10	4	1	5
September	113	7	4	3	0
Oktober	113	12	7	1	3
November	113	9	3	1	6
Desember	113	23	5	4	14
Jumlah		132	42	39	51

**Sumber : PT. Bukit Asam Tbk**

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Bukit Asam Tbk terbilang tinggi. Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk yang dapat terlihat dari tingkat ketepatan waktu yang telah ditentukan sebagai peraturan perusahaan masih tidak dipatuhi sepenuhnya, dan pada tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Kedua hal tersebut mengakibatkan begitu banyak pekerjaan yang tertunda sehingga perusahaan tidak mampu mencapai targetnya dengan optimal.

Berdasarkan fenomena yang ada di perusahaan PT. Bukit Asam Tbk Palembang, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan”**.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi penulis**

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

### **2. Bagi perusahaan**

Penelitian ini akan menjadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan

### **3. Bagi almamater**

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Chandra Andika, Hadi Purnomo dan M. Djudi Yuniadi Mayowan (2017, Juli). Judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan tetap Pt Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1). Diakses pada 24 November 2020, dari <https://media.neliti.com/media/publications/88070-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-ker.pdf>
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: prenada
- Fauzi Ridwan.(2020) *Pedoman Penulisan Usulan Skripsi dan Skripsi*. Palembang: Lembaga penerbit fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Frizyanah Mustika Utami (2014,Juli ) Judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Gapura Omega Alpha Land, Depok. E-Jurnal. Diakses pada 03 Oktober 2020, dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/27177>
- Iqbal hasan.(2012). *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Delta Ilmu
- Malayu S.P Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pandi Afandi ( 2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Rukhayati(2018, Juli). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2). Diakses pada 24 November 2020, dari <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/viewFile/293/179>
- Rusdi A Rivai. (2009). *Pengantar Manajemen*.Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.