

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PALEM BAJA PALEMBANG**



SKRIPSI

Disusun Oleh :

**Nama :INDAH SRI RAHAYU
Nim :212017277**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PALEM BAJA PALEMBANG**

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



Disusun Oleh :

Nama :INDAH SRI RAHAYU

Nim :212017277

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indah Sri Rahayu

NIM : 212017277

Konsentrasi : Manajemen Sumber DayaManusia

JudulSkripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Palem Baja Palembang

Dengan ini saya 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 tinggilain.
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 daftarpustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan keidakbenaran 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 tinggiini.

Palembang, maret 2021



Indah Sri Rahayu

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

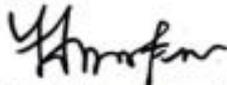
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Palembang Baja Palembang

Nama : Indah Sri Rahayu
NIM : 212017277
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 31 Mei 2021

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,

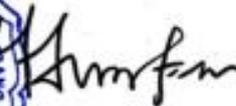


Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN:0215117901

Mengetahui,

Dekan

Dekan Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN:0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Menyia-nyiakan Waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah”.

(Imam bin Al Qayim)

“Pandanglah hari ini. Kemarin adalah mimpi. Dan esok hari hanyalah sebuah visi. Tetapi hari ini yang sungguh nyata, menjadikan kemarin sebagai mimpi bahagia dan setiap hari esok sebagai visi harapan”.

(Alexander pope)

“Tersenyumlah Walau Dalam kehancuran”

(penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, Saya Persembahkan SKRIPSI ini untuk :

1. Kedua Orang Tuaku Bapak Ruslan dan Ibu Yustina
2. Adik saya Septi Valencia dan seluruh keluarga yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
3. Bapak/ibu Dosen Universitas MuhammadiyahPalembang
4. Dosen Pembimbing Akademik Ahmad Adi ArifaiS.E,M.M.

PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Palem Baja Palembang Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan”** yang merupakan persyaratan dalam mencapainya dalam monev manajemen SDM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis memohon maaf jika dalam laporan ini masih terdapat banyak kekurangan dalam proses penyusunan laporan ini. Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih yang setulus tulusnya kepada kedua orang tua (Bapak Ruslan dan Ibu Yustina) yang telah memberikan bimbingan dan bantuan yang sangat besar dan sangat banyak membantu dalam proses mendapatkan gelar sarjana. Selain itu juga penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta DStaff dan Karyawan/karyawati.
2. Bapak Yudha Nahrom DS,S.E.,M.Si.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, SE.MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan serta memberi saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Pegawai dan Staff akademik prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak (Ruslan) dan Ibu (Yustina) dan adik saya septi valencia dan

keluarga besar yang sangat penulis sayangi dan cintai karena telah banyak membantu baik dari segi materi maupun non materi, selalu mendoakan, menasehati dan juga memberi semangat serta motivasi untuk penulis.

8. Seluruh sahabat-sahabat terbaiku Jelita Fatma Aldina, Shinta Aprilia, Mika Yoshino, Endang Fitriana, Cyndi Nitami, Deli Sesansti, dan seluruh teman-teman angkatan 2017 yang telah memberikan semangat dalam belajar dan juga memberikan selalu motivasi serta selalu menemani perjalanan dalam menyelesaikan kuliah
9. Untuk Anggi Prayoga yang telah banyak membantu dan menemani serta memberikan semangat dalam pembuatan skripsi.
10. Seluruh Karyawan PT. Palem Baja Palembang dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisikuesioner.

Semoga Allah SWT memberikan barokah atas kebaikan dan juga jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Penulis menyadari masih banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Tetapi semoga dengan adanya Skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Wasalamualaikum Wr.Wb

Palembang, . . .

Indah Sri Rahayu

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
Daftra Isi.....	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia.....	xii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis.....	22
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel	25
E. Data Yang Diperlukan	26
F. Uji Istrumen Penelitian	27

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	29
--	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	34
--------------------------	----

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
-------------------------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	60
--------------------	----

B. Saran	60
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi pendapatan	4
Table II.1 Kerangka berfikir	22
Table III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel	24
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Palem Baja Palembang	25
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	37
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	38
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.7 Motivasi Kerja	44
Tabel IV.8 Disiplin Kerja	46
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda	48
Tabel IV.10 ANOVA	4
Tabel IV.11 Uji t	50
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Kuesioner Untuk Responden.....	
Lampiran 2 : Surat Riset Kampus ke Perusahaan	
Lampiran 3 : Surat Balasan Perusahaan untuk Penelitian	
Lampiran 4 : Sertifikat AIK	
Lampiran 5 : Sertifikat Komputer	
Lampiran 6 : Tabel R	
Lampiran 7 : Tabel F	
Lampiran 8 : Tabel T.....	
Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas	
Lampiran 10 : Hasil Uji Reliabilitas	

ABSTRAK

Indah Sri Rahayu/212017277/2021/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palem Baja Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Palem Baja Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mrngetahui Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Palem Baja Palembang. Populasi dan sempel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Palem Baja Palembang, Sumatera Selatan yaitu 70 karyawan. Dengan teknik pengambilan Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probalitysampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah koesioner. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis Regresi linier berganda , Uji F,

Uji T, dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian dari dari regresi linier berganda $Y = 0,980 + 0,377 X_1 + 0,325 X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai $F_{hitung} (8,667) > F_{tabel}(2,38)$ dengan tingkat sig F $0,000 < 0,1$ secara parsial diketahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,886) > t_{tabel}(1,667)$ dengan tingkat sig t $0,006 < 0,1$.disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (1,990) > t_{tabel}(1,667)$ dengan tingkat sig t $0,051 < 0,1$. Bahwa ada pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Palem Baja Palembang.

Kata kunci : pengaruh motivasi,disiplin kerja,kinerja karyawan.

ABSTRACT

Indah Sri Rahayu / 212017277 / 2021 / The Effects of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. PT. Palembang / Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was an effect of motivation and work discipline on employee performance of PT. Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance of PT. Palembang. The population and sample in this study were employees who worked at PT. Palembang, South Sumatra, that was 70 employees. The sampling technique in this research was Non-Probability sampling. The data collection technique used a questionnaire. The method used quantitative. The analytical technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, T test, and the coefficient of determination. The results of the study from multiple linear regression $Y = 0.980 + 0.377 X1 + 0.325 X2$. Simultaneously showed that there was a positive and significant effect of motivation and work discipline on employee performance by showing the value of $F_{count} (8.667) > F_{table} (2.38)$ with a sig level of $0.000 < 0.1 (2.886) > t_{table} (1.667)$ with a sig t level of $0.006 < 0.1$. Work discipline had an effect on employee performance with a t count $(1.990) > t_{table} (1.667)$ with a sig t level of $0.051 < 0.1$. There was an effect of motivation and work discipline on employee performance of PT. Palembang.

Keywords: effects of motivation, work discipline, employee performance.



August 4, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Schuler (dalam Edy Sutrisno 2017 : 6) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/isntansi harus memiliki pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi- potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya tekhnologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Wibowo, (2017:70). Kinerja didalam suatu organisasi

dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya motivasi dan disiplin kerja. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dalam (Wibowo, 2017:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan استمرار (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Edy Sutrisno (2017 : 109) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah disiplin kerja, menurut Singodimedjo (dalam buku Edy Sutrisno 2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan ,sedangkan disiplin yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. ,disiplin kerja juga memiliki arti lain yaitu merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibbuan (2018:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pusat PT. Palem Baja Palembang adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan karet yang terletak di jl.Kol.H.Barlian km.10 no.2482,Palembang. PT.Palem Baja yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian di sekitar perusahaan tersebut, seperti menyerap tenaga kerja dan menghasilkan karet yang berkualitas. untuk mencapai tujuan perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan seperti membuat karyawan mematuhi peraturan dan memberikan motivasi seperti pemberian bonus dan tunjangan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Palem Baja yang telah dilakukan, Kinerja karyawan di perusahaan ini masih belum maksimal di karenakan banyak karyawan belum bekerja dengan baik. Masih kurangnya motif dan kesadaran karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, dapat dilihat masih ada karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya dengan berbagai alasan. PT.Palem Baja belumdapat mencapai target yang diinginkan. Hal ini dapat di lihat dari laporan produksi pendapatan yang slalu menurun setiap tahunnya yang dikarenakan penjualan karet yang sedikit sehingga berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan, Seperti yang di sajikan pada tabel 1.1, berikutini:

Tabel 1.1
PT.PALEM BAJA PALEMBANG
Target Dan Realisasi Pendapatan Perkebunan Karet
Tahun 2015 s/d 2019

Tahun	Target Perkebunan Karet (Ton)	Realisasi Perkebunan Karet (Ton)	Presentase yang belum tercapai (%)
2015	54,726,189	52,453.326	10%
2016	53,646,213	51,079,245	11%
2017	51,340,230	50,462,902	10%
2018	52,657,142	51,352,113	10%
2019	50,640,231	49,885,213	10%

Sumber : PT.Palem Baja Palembang,2020

Dapat dilihat dari tabel 1.1 ,tujuan PT. Palem Baja Palembang selama lima tahun terakhir mengalami penurunan , pada tahun 2015 realisasi produksi hanya mencapai 90%, pada tahun 2016 realisasi produksi hanya mencapai 89%,

kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 90%, pada tahun 2018 realisasi produksi hanya mencapai 90%, sampai pada tahun 2019 realisasi produksi juga menurun dan hanya mencapai 90%. Hal ini disebabkan kurangnya UMR/UMP yang menyebabkan kurang termotivasinya karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun mengakibatkan tidak tercapainya standarisasi perusahaan yang diakibatkan kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Fenomena tentang hasil kinerja dari PT. Palem Baja Palembang yang dilihat dari wawancara karyawan, kinerja karyawan kurang optimal dikarenakan kurangnya tingkat kehadiran, kemampuan karyawan, kurangnya pengawasan, dan masih sedikitnya karyawan yang menaati peraturan yang diberikan, contohnya yaitu masih banyak karyawan yang bersantai santai sedangkan masih ada pekerjaan yang belum diselesaikan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Masalah motivasi pada PT. Palem Baja Palembang saat ini yaitu adanya hubungan kerja yang kurang harmonis antara sesama karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan, sehingga tidak ada dorongan kerja atau semangat untuk karyawan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu terdapat masalah status dan tanggung jawab. Bukan hanya itu pemberian bonus atau upah kepada karyawan juga berpengaruh agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan/target perusahaan, dan memberikan keadilan terhadap sesama karyawan dengan cara memberikan penghargaan yang memadai atau ucapan selamat saat karyawan

mendapatkan suatu target yang memuaskan.

Upah yang ada pada PT.Palem Baja Palembang ini menggunakan sistem mingguan dimana gaji sebesar Rp.500.000/minggu untuk karyawan/buruh , dimana pada tahun 2015 menurut keputusan gubernur : 593/KPTS/DISNAKERTRANS tentang tingkat upah/UMP saat itu adalah Rp.2.213.00 hal ini disebabkan oleh harga karet yang pada saat itu mengalami penurunan, dengan upah yang didapat untuk karyawan yang sudah berkeluarga itu belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup,

Pemberian insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan,karyawan mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya,sehubungan dengan itu penghargaan untuk menjembati jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi karyawan perlu disediakan. Agar efektif, sistem pemberian harus mencukupi tiga hal yaitu : cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar,setra dan adil (Mangkuprawira,2016:264).

Insentif merupakan suatu pemberian kompensasi yang langsung dikaitkan dengan tingkat kinerja seorang karyawan. Jenis kompensasi lain dimana hampir setiap perusahaan memberikannya kepada karyawan , walaupun jenis dan program pelayanan yang diberikan setiap perusahaan berbeda beda,pemberian insentif finansial juga sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarga.Sebagai karyawan tentunya memahami peranan insentif finansial ialah penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka. Sementara itu bagi perusahaan dalam rangka

mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan perlu menyeimbangkan dengan kepentingan karyawan yaitu pengakuan terhadap prestasi kerja mereka dengan memberikan insentif finansial yang sesuai.

Sedangkan faktor yang juga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja yaitu kurangnya pengawasan, karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena masih ada karyawan yang tidak hadir dan sering datang terlambat atau tidak tepat waktu, setiap hari rata-rata hampir satu atau dua yang datang terlambat dan tidak masuk kerja. Adapun karyawan yang tidak mematuhi peraturan, seperti jam istirahat bagi karyawan yang kurang disiplin yang seharusnya istirahat di jam 12:00-13:00 sangsi yang diberikan.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palem Baja Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian diajukan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Palem Baja Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Palem Baja Palembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja PT.Palem Baja Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanPT. Palem Baja Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawanPT. Palem Baja Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT.Palem Baja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis.

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja.

2. Bagi Lokasi Penelitisan.

Diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan pada PT. Palem Baja Palembang mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater.

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUATAKA

- Bintoro dan Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta:Gava Media.
- Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan (2017). *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (study pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 48 No. 1 Juli 2017.
- Edi Sutrisno, (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit: Kencana Prenada Media.
- Edy Sutrisno , (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Ernita Sibarani. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada rumah sakit swasta Lancang Kuning*. Vol 5. No.1
- Hasibuan ,S. P Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Muhammad. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosda: Bandung.
- Mangkunegara,A. P .(2015). *Sumber Daya manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas . Remaja Rosdakarya: Bandung
- Muhamad Ekshan, 2019. *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistics*. *Jurnal Ekonomi dan*

- NurAvniRozalia,HamidaNayatiUtamidaniIkaRuhana,2015.*Pengaruhmotivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PattindaMalang*.*Jurnal Administrasi Bisnis*,Vol.26.
- Prastika Meeilany. (2015).*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indah Logistik Cargo Cabang Pekan Baru*. Vol 2. No
- Rivai, V., & Jauvani, E. (2009). *Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2018).*Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit: Rajawali Pers.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. PUSTAKA PELAJAR