

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PINAGO UTAMA Tbk.**



SKRIPSI

Nama :Nia Riszky Pepbriyanti

NIM : 212017176

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PINAGO UTAMA Tbk.**

SKRIPSI

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



Nama : Nia Riszky Pepbriyanti

NIM : 212017176

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nia Riszky Pepbriyanti

NIM : 212017176

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Tbk.

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 tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam baskah 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,

2021



Nia Riszky Pepbriyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

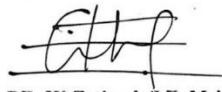
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Tbk.
Nama : Nia Riszky Pebriyanti
Nim : 212017176
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, agustus 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



DR. Hj. Fatimah, S.E., Msi

NIDN : 0205026201



Fitantina, S.E., M.Si

NIDN : 0028026301/859187

Mengetahui, Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN : 0229057501

“MOTTO DAN PERSEMBAHAN”

MOTTO

- ❖ **Tidak ada dua hal yang digabungkan lebih baik daripada pengetahuan dan kesabaran (Nabi Muhammad SAW)**
- ❖ **“Apapun yang akan terjadi cepat atau lambat pasti semuanya akan ada akhirnya tetap berjuang walaupun itu butuh proses yang lama”**

-Nia Riszky Pepbriyanti

PERSEMBAHAN

- ❖ **Rasa syukur yang mendalam atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berbagai macam nikmat-Nya, salawat dan salam teruntuk baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan pengikutnya yang setia.**
- ❖ **Rasa terima kasih dan penghargaan yang paling tinggi saya sampaikan kepada orang-orang yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam menjalankan kehidupan ini.**

- ❖ **Ayahku tercinta Yuslianto dan Ibuku tercinta Suhartati yang tidak henti-hentinya selalu memberikan support motivasi dan kasih sayang dari lahir hingga saat ini dapat menyelesaikan perkuliahan ini.**

- ❖ **Saudara kandungku yang selalu memberikan dukungan lebih.**

- ❖ **Sahabat-sahabatku yang selalu memberi semangat**

- ❖ **Almamater yang kubanggakan**

PRAKATA



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PINAGO UTAMA TBK.** dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Yuslianto dan Suhartati, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa untuk Nia Riszky Pepbriyanti putri bungsumu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Makhrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR.Hj.Fatimah ,S.E.,Msi selaku pembimbing I dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang dengan kesabaran membimbing,

mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Pinago Utama Tbk.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Kepada saudara kandungku Heri andri irwanto dan istrinya, Nita Yustianti, Dian margareni. yang selalu mendukung dan memberi support dalam bentuk fisik dan moril.
10. Teman seperjuangan terkhusus Dinda Tri Angelina, Yukke sartika sari, Uswathun Khasanah, Nur anisyah yang sudah dahulu wisudah serta Reci herlianti. untuk kalian yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi dan semoga persahabatan kita selalu terjaga dan sijolaw squad masih terus ada.
11. Sahabat tersayang ramadini hartanti yang selalu Bersama sejak bangku SMA, Zulfa pebriantri, Ruth Natalie yang selalu memberikan support dalam pengerjaan skripsi ini dari awal hingga akhir .
12. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting for just being me at all times.*

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Palembang pada khususnya 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 dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2021

Nia Riszky Pepbriyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.KAJIAN KEPERPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian kepustakaan	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka pemikiran.....	25
D. Hipotesis.....	25
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasional Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampling.....	29
E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	40
B. Pembahasan dan hasil Penelitian.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	68
B. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data produksi kelapa sawit.....	4
Tabel I.2 Persentase Kehadiran karyawan	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	28
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	30
Tabel III.3 Instrumen Skala Liktert	35
Tabel IV.1 Uji validitas Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.2 Uji Validitas Disiplin Kerja	43
Tabel IV.3 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	44
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	45
Tabel IV.6 Data Jawaban Responden Pada Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.7 Data Jawaban Responden Pada Disiplin Kerja.....	52
Tabel IV.8 Data Jawaban Responden Pada Motivasi Kerja.....	55
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.10 Uji F.....	59
Tabel IV.11 Uji t.....	60
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	47
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48

LAMPIRAN

- Lampiran Jadwal Penelitian
- Lampiran Surat Pernyataan Riset
- Lampiran Kuesioner
- Lampiran Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Y
- Lampiran Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X1
- Lampiran Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X2
- Lampiran Hasil Uji Validitas X1
- Lampiran Hasil Uji Validitas X2
- Lampiran Hasil Uji Validitas Y
- Lampiran Realibilitas X1
- Lampiran Realibilitas X2
- Lampiran Realibilitas Y
- Lampiran Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran Uji F
- Lampiran Uji T
- Lampiran Hasil uji koefisien Determinasi
- Lampiran Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran Biodata Peneliti
- Lampiran Sertifikat AIK
- Lampiran Sertifikat Komputer
- Lampiran Sertifikat Komputer
- Lampiran Hasil Cek Plagiat

ABSTRAK

Nia Riszky Pepbriyanti/ 212017176/2021/Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Tbk.

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah, 1] Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk. Palembang, 2] Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk. Palembang 3] Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk Palembang. Terdapat 3 variabel yang digunakan, yaitu Disiplin, Motivasi dan Kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 orang karyawan, dengan sampel sebesar 100 responden menggunakan teknik Purposive Sampling. data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif yang di Kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa 1] hasil uji hipotesis F bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinago Utama Tbk. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} $36.726 > F_{tabel}$ 3.09 dengan angka sig. F $0,000 < 0,05$ (signifikan). 2] hasil uji t ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinago utama Tbk. nilai t_{hitung} . untuk disiplin kerja $4.388 > t_{tabel}$ $1,984$ dengan tingkat sig. t $0,000 < 0,05$ (signifikan). 3]. ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pinago Utama Tbk. nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $3.519 > t_{tabel}$ 1.984 diperkuat dengan sig. t $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja , dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nia Rizky Pepbriyanti/ 212017176/2021/The Effects of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Pinago Utama Tbk.

The formulation of the problem in this study is, 1] Is there any influence of work discipline and work motivation on the performance of employees of PT Pinago Utama Tbk Palembang. 2] Is there any effect of work discipline on the performance of employees of PT Pinago Utama Tbk Palembang 3] Is there any influence of work motivation on the performance of employees of PT Pinago Utama Tbk Palembang. There are 3 variables used, namely Discipline, Motivation and Performance. The population in this study were 130 employees, with a sample of 100 respondents using the purposive sampling technique. the data used is primary data. The method of data collection is through a questionnaire. Analysis of the data used is a qualitative analysis in quantitative. The analysis technique uses multiple linear regression, hypothesis testing and determinant coefficients. The test results show that 1] the results of hypothesis testing F that there is a significant influence between work discipline and work motivation on the performance of employees of PT. Pinago Utama Tbk. It can be seen that the Fcount 36.726 > Ftable 3.09 with sig.F 0.000 < 0.05 (significant). 2] the results of the t-test there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Pinago Utama Tbk. tcount value. for work discipline 4.388 > t table 1.984 with a sig.t level of 0.000 < 0.05 (significant). 3]. there is a significant influence of motivation on the performance of employees of PT. Pinago Utama Tbk. the value of tcount for work motivation is 3.519 > 1.984, which is strengthened by sig.t of 0.001 < 0.05.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance



September 4,
2021

✍

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah kekuatan, tenaga dan potensi yang berasal dari manusia. Dalam pengertian praktis sehari-hari lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Sumber daya manusia ini diatur dalam suatu bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya adalah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat pencarian nafkah. Salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan adalah dengan pemeliharaan kepada karyawannya.

Menjadi karyawan perusahaan bukanlah hal yang mudah dan sederhana, tetapi perlu dipikirkan matang-matang terutama bagi perusahaan atau organisasi dengan tenaga kerja yang banyak kemanusiaan. Semua organisasi atau perusahaan harus memiliki standar perilaku Hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, baik dalam bentuk tertulis Atau tidak tertulis. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk mematuhi standar Perilaku ini untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik berpotensi sehingga pimpinan dan karyawan dapat berkontribusi ahli dalam melakukan tugas dengan

cara terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:07). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang.

Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawan untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku , baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan demikian disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan selesai lebih cepat dan baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendukung semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik.

Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar –benar ditegakan.

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan efektivitas karena orang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berusaha

dalam sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya. Motivasi menurut Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitas.

PT. Pinago Utama, sebagai salah satu perusahaan perkebunan di Provinsi Sumatera Selatan dan telah beroperasi selama lebih dari 22 tahun, telah mengambil langkah-langkah penting di dalam upayanya untuk merealisasikan tujuan dan cita-cita menjadi perusahaan yang sehat dan kompetitif sesuai *corporate vision and mission* yang menjadi jiwa dan semangat dalam setiap bagian dan unit operasi perusahaan sehari-hari.

Industri perkebunan kelapa sawit dan karet merupakan salah satu bidang bisnis yang sangat prospektif dan kompetitif, baik di tingkat pasar domestik maupun mancanegara. Oleh karena itu, bidang ini harus digarap dan dikelola secara profesional agar bisa bermanfaat bagi seluruh stakeholder yang terlibat didalamnya, yakni petani, pengusaha, pekerja, pemerintah dan masyarakat.

Tabel I.1

Tabel produksi kelapa sawit pada PT. Pinago Utama Tbk.

Tahun 2016-2020

No	Target produksi	Realisasi produksi	Persentase Realisasi
2016	75.711.666	60.865.176	80%
2017	77.036.994	60.592.404	78%
2018	67.215.880	65.336.690	97%
2019	71.634.504	57.034.620	79%
2020	73.105.674	43.204.412	59%

Sumber data : PT. Pinago Utama Tbk.

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa adanya laporan naik turun pencapaian target produksi tahun 2016-2020. Seperti yang dapat diketahui kriteria pencapaian produksi pada PT. Pinago Utama Tbk adalah 90% namun bisa dilihat pada tahun 2016 kurang dari target pencapaian dan pada tahun 2017 juga mengalami penurunan namun di tahun 2018 sempat mengalami kenaikan yang signifikan yaitu 97% namun pada tahun 2019 dan 2020 perusahaan mengalami penurunan yang cukup drastis dan mencapai angka 59%. Kualitas kerja karyawan yang masih terbilang rendah. Kualitas kerja karyawan yang minim ini menyebabkan kurangnya keterampilan dan kreatifitas dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang optimal dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kuantitas kerja karyawan juga masih terbilang rendah serta kerjasama antar karyawan yang

masih belum begitu baik hal ini dilihat dari kurangnya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini ditandai dengan masih kurang telitinya karyawan dan kurangnya pengawasan yang dilakukan yang hanya dua sampai tiga kali seminggu selebihnya pengawasan dilakukan secara tidak langsung sehingga kinerja karyawan tidak sesuai target yang telah ditetapkan, karena seharusnya pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung hanya satu kali saja sesuai standar perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil yang didapat dengan karyawan perusahaan permasalahan yang terjadi pada PT. Pinago Utama Tbk. Terdapat indikasi kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan. Hal ini dikarenakan masih belum dapat pengakuan dari atasan, yang mana ditandai dengan masih ada karyawan yang dinilai 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.

Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan juga kurang bisa dilihat dari kurangnya balas jasa yang diberikan atasan kepada karyawan seperti pemberian bonus dan tunjangan misal bonus yang dijanjikan ketika lembur namun telat atau terkadang tidak cair. sehingga kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Kemudian pengakuan dari atasannya pun kurang seperti apabila karyawan menyampaikan sesuatu yang mereka kerjakan dengan baik perusahaan hanya bersikap acuh tanpa adanya penghargaan atau apresiasi.

Tabel I.2

Tabel absensi karyawan pada PT. Pinago Utama Tbk.

Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja	Absensi tidak hadir / tahun					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2016	126	318	15	12	12	39	12,2%	41	13%
2017	128	318	19	9	17	45	14,1%	49	15%
2018	128	318	21	9	18	48	15%	56	17,6%
2019	130	318	29	11	25	65	20%	68	21%
2020	130	318	29	10	31	70	22%	76	24%

Sumber data : PT. Pinago Utama Tbk.

Banyak karyawan yang terlambat dalam bekerja dan pulang lebih awal sebelum jam kerja habis misalnya jam masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00 namun masih ada karyawan yang datang pukul jam pukul 08.30 dan pulang sebelum waktunya dan hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karena kurangnya pengawasan dan pihak manajer dan tidak tegas pada karyawan yang pulang lebih awal.

Karyawan sudah menganggap hal itu sudah biasa apalagi karyawan lapangan yang dapat pulang lebih dahulu sebelum waktunya. Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Tbk.**”

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk. Palembang
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk. Palembang
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk Palembang

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk. Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk. Palembang.
3. Untuk mengetahui prngaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pinago Utama Tbk. Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan , khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada perusahaan PT. Pinago Utama Tbk.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Edi, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana Prenada media Group, Jakarta
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 15-33.
- Hasibuan, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh dua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hadi Purnomo, C. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Cetakan keempat Jakarta: Rajawali Pers.
- Lubis, Khairul Akhir. "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. perkebunan nusantara iv (persero) medan." Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan (2008).
- M. Iqbal Hasan (2008) *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, cetakan keempat. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Pandi Afandi,(2018).*Manajemen sumber daya manusia teori konsep dan indikator. pekanbaru: Zanafa publishing, 2018.*
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono(2013) *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*, cetakan Kesembilan belas. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*, Edisi Kedua Bandung :Alfabeta
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT.RajagrafindoPersada