

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

Skripsi



Nama : Yuranda Triastuti

NIM : 212017236

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

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

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



Nama : Yuranda Triastuti

NIM : 212017236

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yuranda Triastuti
Nim : 212017236
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI

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 publikasikan 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 ketidak benaran 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, Agustus 2021


Yuranda Triastuti

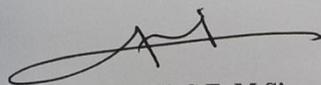
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI
Nama : Yuranda Triastuti
NIM : 212017236
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

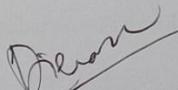
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2021

Pembimbing I



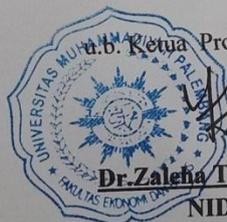
Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502/78211

Pembimbing II



Dinarossi Utami, SE, M.Si
NIDN: 0220018901

Mengetahui
Dekan
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani, SE, MSi
NIDN: 022905750

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

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

(QS. Al-isra :24)”

“Berbuat baiklah berkali-kali dan jangan berbuat jahat sekalipun”

“Teruslah menjadi diri sendiri yang baik, karena berpura-pura menjadi orang lain itu melelahkan”

Dengan Cinta dan Doa

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada

- ❖ Ayah dan Ibu Ku tercinta
Ayah Zulkopli dan Ibu Fitri
- ❖ Ketiga Saudara Kandungku, Kakak
ku Neli Maryani, Wisnu Dwi Saputra
Serta Adik Tia Fahhira
- ❖ Almamaterku

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. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA PENUKAL ABAB LEMATANG IIR”**. 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 Zulkopli dan Ibu Fitri , 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 Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si 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 Amidi S.E M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Dinarossi, 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. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Teman-teman seperjuangan (Mentari Vieka M, Jumarni, Eka Aprlia, Septi Awalyani , Riyanti, Linda,) yang sudah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 4 tahun diperkuliahan.
9. Untuk seseorang terima kasih untuk dukungan dan motivasinya
10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Eknomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.

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, Agustus 2021

Yuranda Triastuti

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 43
B. Pembahasan Hasil Penelitian 64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 69
B. Saran..... 69

DAFTAR PUSTAKA 70

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.I Produksi Sawit.....	4
Tabel I.2 Jawaban Responden	7
Tabel III.1Operasional Variabel	31
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	32
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	48
Tabel IV.2 Uji Reabilitas	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	52
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan.....	53
Tabel IV.7 Motivasi Kerja	55
Tabel IV.8 Disiplin Kerja.....	57
Tabel IV.9 Coefficients Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.10 Uji F.....	60
Tabel IV.11 Uji t	61
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran.....	27
-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi

Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin

Lampiran : Hasil Uji Reabilitas Motivasi

Lampiran : Hasil Uji Reabilitas Disiplin

Lampiran : Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)

Lampiran : Uji t (parsial)

Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Lampiran : Surat Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Sertifikat PK2MB

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Plagiarism Checker

Lampiran : Biodata Penulis

Abstrak

Yuranda Triastuti/212017236/2021/Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Pada PT. Golden Blossom Sumatera PALI.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI yang berjumlah 429 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 191 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) .

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Yuranda Triastuti/212017236/2021/The Effects of Work Motivation and Work Discipline at PT. Golden Blossom Sumatera Pali

The formulation of the problem in this study was how the effects of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatera Pali. The type of research in this study was associative. The population in this study were all employees of PT. Golden Blossom Sumatera Pali, amounted 429 employees and the samples taken in this study were 191 respondents used proportionate stratified random sampling technique. The analytical method used qualitative that was quantified. The data analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the F hypothesis test showed that there was an effect of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Golden Blossom Sumatera Pali. The result of the t hypothesis test indicated that there was an effect of work motivation or work discipline on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatera Pali. The result showed that there was an effect of work motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y).

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*



Agustus 4, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Majemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2018:10). Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Begitu pentingnya peran sumber daya manusia, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumberdaya 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. Menurut rivai dan basri (2015:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telat disepakati bersama.

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. Menurut Hasibuan (2018:141) Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri/pihak lain. Setelah adanya motivasi kerja karyawan maka, akan tercipta disiplin kerja. Disiplin kerja juga menjadi salah satu bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena hal ini berkaitan langsung dengan perusahaan.

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. Menurut Pandi Afandi (2017:11) disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

PT Golden Blossom Sumatera PALI merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang Pekebunan sawit , yang kantornya terletak di Dusun Perambatan, Kecamatan Abab, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan. Perusahaan tersebut memiliki 429 karyawan tetap. Perusahaan ini sendiri memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga Kinerja karyawan sangat diutamakan dalam memajukan perusahaan tersebut.

Tabel I.1

**Jumlah target Produksi Buah Sawit PT Golden Blossom Sumatera
Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2016-2020**

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi Pencapaian(Ton)
1	2016	210.420	145.291
2	2017	231.230	165.388
3	2018	229.645	184.274
4	2019	286.472	252.491
5	2020	325.741	245.687

Sumber : PT Golden Blossom Sumatera 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera PALI masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat terlihat dari hasil yang dicapai oleh PT Golden Blossom Sumatera PALI pada tahun 2016-2020 masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Standar kerja PT Golden Blossom Sumatera PALI tidak mampu mencapai standar kerja yang di inginkan hal itu dilihat dari target yang di inginkan dan realisasi yang di capai tidak sesuai mengakibatkan tujuan tidak tercapai dan standar kerja juga tidak tercapai. Menurut Wibowo (2017-87) Standar kerja merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat di capai. PT Golden Blossom Sumatera PALI juga kurang melakukan evaluasi terhadap karyawannya. Alat dan sarana sering mengalami kerusakan seperti mesin Theser Drum di gunakan untuk membanting tandan buah agar berondolan buah dapat rontok.

Rendahnya motivasi yang di dapat karyawan PT. Golden Blossom Sumatera diakibatkan Balas jasa yang di dapat karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya misalnya pekerjaan karyawan dalam memetik buah sawit tidak sesuai dengan gaji balas jasa yang di berikan, karena dalam pemetikan buah sawit sangat di butuhkan kehati-hatian, karena jika tidak rentan resiko tertimpa buah sawit. Kondisi kerja yang membuat karyawan malas dan tidak semangat bekerja karena akses masuk perkebunan yang kurang baik karena masih tanah kuning dan belum di aspal, dan jika hujan maka akses jalannya sangat buruk karena berlumpur yang membuat karyawan terlambat dan menghambat pekerjaan karyawan. Kurangnya penghargaan terhadap karyawan padahal sudah bekerja lembur sesuai dengan standar operasional perusahaan tetapi perusahaan tidak memberikan imbalan seperti insentif untuk karyawan sehingga kurang di hargai kerja karasnya.

Faktor disiplin kerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan sikap sadar seseorang karyawan untuk melakukan dan menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 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:

Tabel I.2
Data ketidakhadiran karyawan
per tahun 2020 PT Golden Blossom Sumatera

Bulan	Tingkat Ke Tidakhadiran	Tingkat Kehadiran
Januari	6%	94%
Februari	4%	96%
Maret	5%	95%
April	3%	97%
Mei	3%	97%
Juni	5%	95%
Juli	1%	99%
Agustus	4%	96%
September	4%	96%
Oktober	3%	97%
Nopember	6%	94%
Desember	6%	94%
Jumlah	50%	

Sumber PT Golden Blossom Sumatera 2021

Data diatas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Golden Blossom Sumatera terbilang tinggi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatera yang dapat terlihat dari tingkat ketepatan waktu yang telah ditentukan sebagai peraturan

perusahaan masi 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 tagetnya dengan optimal.

Tabel 1.3

Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan mendapatkan balas jasa dari perusahaan	20%	80%
2	Karyawan merasa nyaman dan kondusif saat bekerja	40%	60%
3	Perusaahan memberikan pengakuan insentif pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik	25%	75%
4	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai peraturan jam kerja	25%	75%
5	Karyawan menaati semua peraturan yang sudah di tetapkan perusahaan	20%	80%
6	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target	25%	75%

Sumber : Kuesioner Pra Riset

Dari Tabel 1.3 Pra Riset yang di lakukan 30 Responden ditemukan fenomena Motivasi yang menyebabkan Kinerja Karyawan menurun terlihat dari Karyawan mendapatkan balas jasa dari perusahaan (Pra Riset point ke 1) dari 30 responden 80% (24 orang) karyawan merasa tidak setuju yang artinya masih banyak yang belum mendapatkan balas jasa dari perusahaan. Karyawan merasa nyaman dan kondusif saat bekerja (Pra Riset Point ke 2) dari 30 responden

60% (18 orang) karyawan masih banyak yang tidak setuju yang dimana artinya karyawan masih belum merasa nyaman dan kondusif saat bekerja. Perusahaan memberikan pengakuan insentif pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Pra Riset point ke 3) dari 30 responden 75% (22 Orang) karyawan tidak setuju artinya masih banyak karyawan yang belum mendapatkan insentif dari perusahaan.

Selain Motivasi disiplin juga di temukan fenomena Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja (Pra Riset point ke 4) dari 30 responden 75% (22 orang) karyawan tidak setuju yang artinya masih banyak karyawan yang belum mematuhi aturan jam kerja yang di berikan perusahaan. Karyawan menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di perusahaan (Pra Riset point ke 5) dari 30 responden 80% (24 orang) karyawan tidak setuju yang artinya karyawan masih belum menaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target (Pra Riset point ke 6) dari 30 responden 75% (22 orang) karyawan tidak setuju yang artinya masih banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT Golden Blossom Sumatera PALI, Maka penelitian ini di beri judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

II. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI ?
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI ?
3. Adakah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT.Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI ?

III. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI.

IV. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh selamat perkuliahan khususnya dalam konsentrasi Sumber daya Manusia

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi PT. Golden Blossom Sumatera PALI untuk bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan yaitu meningkatkan Motivasi, disiplin dan kinerja karyawan

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau:Zanafa Publishing.
- Angga Saputra, Artha Wibawa. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*.Jurnal Manajemen.
- Chaerudin Ali, Rani Intan Hartaningtyas dan Alicia Velma (2020). *Sumber Daya Manusia:Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jakarta:CV Jejak, anggota IKAPI
- Dito Triadi Rachmadan, Nidya Dudija. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero), Tbk. KCU PT. Bank Negara Indonesia (Persero)*.Jurnal ilmu Manajemen dari <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Edi Winata. (2020). *Pengaruh Motivasi dan d Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Inna Medan*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: prenada.
- Hasibuan Malayu S.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Iqbal hasan. (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Delta Ilmu
- Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut Sariyathi. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Unud.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- M. Ardi Nupi Hasyim, Germanus Ignasius Maje, Vina' Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex*.Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.