

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO)  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Nova Indriani**

**Nim : 212017105**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO)  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Nova Indriani**

**Nim : 212017105**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2021**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nova Indriani  
Nim : 212017105  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Kaya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021



Nova Indriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang  
Nama : Nova Indriani  
NIM : 212017105  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal 2021

Pembimbing I,



Hj. Zuhriyah, S.E. M.Si  
NIDN: 0018105606

Pembimbing II,



Gumar Herudiansyah, S.E.M.M  
NIDN: 0202039203

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### **Motto :**

*Barang siapa yang bertaqwa kepada Allah SWT, maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberikan rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah SWT maka cukuplah baginya, sesungguhnya Allah SWT melaksanakan kehendaknya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya.*

*Dalam Q.S Ath-Thalaq ayat 2-3 Allah SWT berfirman bahwa orang yang bertaqwa akan Allah SWT mudahkan dan diberi jalan keluar terhadap urusan maupun masalahnya. Allah SWT juga memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka. Jika dia adalah orang yang yakin dan berusaha untuk bertaqwa kepada Allah SWT, maka tidak perlu takut. Dia harus bertawakal agar Allah SWT mudahkan dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi.*

### **Ku Persembahkan Kepada:**

- Papa dan Mama tercinta yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan anaknya
- Untuk Saudaraku tersayang, teman dan sahabat yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Untuk Nopriansah yang selalu menemaniku, selalu ada dan memberikan dukungan, semangat, dan doa
- Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa
- Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang



## PRAKATA

### **Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran – saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

- a. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- d. Ibu Fitantina S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.

- e. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- f. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan/Karyawati PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang.
- g. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- h. Sahabat, teman, dan rekan-rekan seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- i. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palembang, Februari 2021

Penulis,

Nova Indriani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	38

D. Hipotesis .....	38
--------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel .....	40
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Data Yang Diperlukan .....	44
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	46

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	75

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	83

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Hasil Penjualan .....	6
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan .....	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	40
Tabel 3.2 Kerangka Sampel Jumlah Karyawan.....	43
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.6 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 4.7 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel 4.8 Jawaban Karyawan Variabel Kinerja Karyawan .....	63
Tabel 4.9 Jawaban Karyawan Variabel Disiplin Kerja.....	66
Tabel 4.10 Jawaban Karyawan Variabel Motivasi Kerja .....	68
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	73
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	38
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuisisioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 4 : Karakteristik Responden
- Lampiran 5 : Tabel Rekapitulai Jawaban Responden
- Lampiran 7 : r tabel
- Lampiran 8 : f tabel
- Lampiran 9 : t tabel
- Lampiran 10 : Hasil Teknik Analisis
- Lampiran 11 : Foto copy aktivitas bimbingan
- Lampiran 12 : Sertifikat AIK
- Lampiran 13 : Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 14 : Sertifikat Komputer Bisnis
- Lampiran 15 : Surat Riset
- Lampiran 16 : Biodata Peneliti

## ABSTRAK

**Nova Indriani / 212017105/ 2021 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 114 responden. Metode pengambilan sampelnya adalah *proportionate stratified random samling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), baik secara bersama-sama maupun parsial.

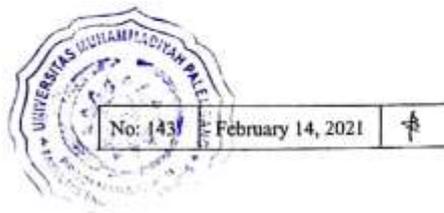
Kata kunci Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

*Abstract*

***Nova Indriani / 212017105 / 2021 / The Effects of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang.***

*The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of work discipline and work motivation on employee performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance of PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. This type of research used associative research. In this study, the samples taken were 114 respondents. The sampling method was proportionate stratified random sampling. The types of data in this study were primary data and secondary data. This research data collection method used questionnaires and documentation. The data analysis used qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that from the calculation of  $F_{count} > F_{table}$  and  $t_{table}$ . It meant that  $H_0$  was rejected,  $H_a$  was accepted, which meant that there was any effects of work discipline ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ), either jointly or partially.*

***Keywords: Work discipline, work motivation and employee performance.***



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) atau jumlah penduduk yang besar. Jumlah penduduk yang besar ini telah membawa Indonesia menduduki posisi ke-4 sebagai Negara dengan penduduk terbesar di dunia setelah Negara China, India, dan amerika Serikat. Berdasarkan data kependudukan semester I 2020 jumlah total penduduk Indonesia per 30 juni sebanyak 268.583.016 jiwa. Oleh karena itulah kegiatan ekonomi di Indonesia semakin berkembang sangat pesat, khususnya beberapa kabupaten / kota yang kaya akan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumatra Selatan adalah Provinsi di Indonesia yang terletak di bagian selatan Pulau Sumatra. Provinsi ini beribu kota di Palembang. Secara geografis, Sumatera Selatan berbatasan dengan Provinsi Jambi di Utara, Provinsi Kep. Bangka Belitung di Timur, Provinsi Lampung di selatan dan Provinsi Bengkulu di Barat. Ibu kota Provinsi Sumatra Selatan, Palembang, telah terkenal sejak dahulu karena menjadi pusat kerajaan Sriwijaya. Selain itu Provinsi ini kaya akan sumber daya alam, seperti minyak bumi, gas alam dan batubara salah satunya seperti Tanjung Enim.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan dan memelihara untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106).

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk

memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:95).

Mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:141).

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk memiliki empat pabrik dengan lokasi yang berbeda, yaitu pabrik Baturaja I dan II yang terletak di Baturaja, Pabrik Palembang, dan Pabrik Panjang di Provinsi Lampung. Secara khusus, Pabrik Baturaja menjadi pusat produksi Terak. Sedangkan proses penggilingan dan pengantongan semen dilaksanakan di ke-empat pabrik yang selanjutnya akan didistribusikan ke daerah-daerah pemasaran Perusahaan.

Bahan baku produksi semen yang diproduksi oleh PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang yaitu batu kapur dan tanah liat. Bahan baku tersebut diperoleh dari area pertambangan batu kapur dan tanah liat milik perusahaan yang berlokasi sekitar 1,2 km dari pabrik di Baturaja, yaitu di Desa Pesar. Sedangkan bahan baku pendukung untuk pembuatan semen diantaranya pasir silika yang diperoleh dari rekanan di wilayah Baturaja, pasir besi diperoleh dari rekanan di Provinsi Lampung, gypsum didapatkan dari Petro Kimia Gresik dan juga impor dari Thailand, sedangkan kantong semen

diperoleh dari produsen dalam negeri yang menjual kantong jadi (Semen Baturaja 2018).

Selain fokus dalam aktivitas produksinya, PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang juga memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*) serta Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) yang merupakan wujud tanggung jawab perusahaan untuk mengintegrasikan bisnis agar seimbang dengan kepentingan masyarakat dan lingkungan sehingga berkelanjutan. Adapun wilayah yang menjadi target perusahaan untuk menjalankan program tersebut adalah wilayah Ring I merupakan wilayah yang paling dekat dengan pabrik Semen Baturaja, yaitu berada antara 0-1000 m dari pabrik (Chairani, 2019:IV-7). Wilayah Ring I terdiri dari Kecamatan Baturaja Barat dan Kecamatan Baturaja Timur. Kecamatan Baturaja Barat meliputi: Kelurahan Airgading, Kelurahan Talang Jawa, Kelurahan tanjung Agung, Desa Pular, dan Kelurahan Batu Kuning, sedangkan Kecamatan Baturaja Timur meliputi Kelurahan Sukajadi.

PT Semen Baturaja (Persero) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri yang didirikan pada 14 November 1974 dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT Semen Gresik dan PT Semen Padang sebesar 55%. Lima tahun kemudian, pada tanggal 9 November 1979 Perusahaan berubah Status dari Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) menjadi Persero dengan komposisi saham sebesar 88% dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, PT Semen Padang sebesar 7% dan PT

Semen Gresik sebesar 5%. Beberapa tahun kemudian yaitu pada tahun 1991, saham Perseroan diambil alih secara penuh oleh Pemerintah Republik Indonesia. Selanjutnya Perseroan terus mengalami perkembangan sehingga pada tanggal 14 Maret 2013 PT Semen Baturaja (Persero) Palembang mengalami perubahan status menjadi Perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT Semen Baturaja (Persero) Palembang.

Di dalam suatu perusahaan, faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat besar perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui disiplin kerja seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya yang berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya yang pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya sehingga apa yang diharapkan perusahaan itu tercapai. Motivasi itu sendiri tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya dan bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT Semen Baturaja (Persero) Palembang ini sering kali mengalami masalah penurunan kinerja hal ini dapat dilihat dari target pekerja yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penjualan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang Pada Tahun**  
**2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Realisasi %</b>	<b>Target yang belum tercapai</b>
<b>2015</b>	<b>Rp. 1.000.000.000.000</b>	<b>Rp. 900.798.000.000</b>	<b>90,1 %</b>	<b>Rp. 99.202.000.000</b>
<b>2016</b>	<b>Rp. 1.000.000.000.000</b>	<b>Rp. 900.275.000.000</b>	<b>90 %</b>	<b>Rp. 99.725.000.000</b>
<b>2017</b>	<b>Rp. 1.000.000.000.000</b>	<b>Rp. 900.129.000.000</b>	<b>90 %</b>	<b>Rp. 99.871.000.000</b>
<b>2018</b>	<b>Rp. 1.000.000.000.000</b>	<b>Rp. 900.964.000.000</b>	<b>90,1 %</b>	<b>Rp. 99.036.000.000</b>
<b>2019</b>	<b>Rp. 1.000.000.000.000</b>	<b>Rp. 900.642.000.000</b>	<b>90,1 %</b>	<b>Rp. 99.358.000.000</b>

*Sumber : PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang.*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh gambaran bahwa tingkat penjualan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang tidak stabil. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir yang masih sering mengalami penurunan. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan. Tujuan perusahaan belum sesuai dengan target perusahaan karena karyawan belum melakukan pekerjaan optimal sesuai dengan target perusahaan, Hal ini terlihat dari hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Perusahaan ini tidak dapat dikatakan memenuhi standar dalam bekerja karena karyawan tidak bisa mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Hasil observasi pengawalan dengan melakukan wawancara kepada 5 orang karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang Melalui wawancara ini menemukan permasalahan yang ada di perusahaan seperti

disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang.

Kinerja pada PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang masih belum sesuai harapan. Padahal tujuan perusahaan menginginkan target pencapaian pendapatan penjualan meningkat, namun belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan belum optimal dan realisasi penjualan turun setiap tahun serta tidak mencapai target dikarenakan menurunnya kualitas kerja yang terjadi diperusahaan sehingga banyaknya konsumen yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan konsumen, ketepatan waktu pada perusahaan dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani konsumen dan waktu karyawan melakukan laporan, dan kemampuan karyawan dalam melayani konsumen juga dinilai kurang sehingga banyak konsumen kebingungan dengan pelayanan dari karyawan. Oleh karena itu karyawan belum bisa memperbaiki kinerjanya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang Pada**  
**Bulan Januari-Desember 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Persentase Kehadiran</b>	<b>Persentase Ketidakhadiran</b>
Januari	97,3%	2,7%
Febuari	95,2%	4,8%
Maret	98,4%	1,6%
April	97,9%	2,1%
Mei	98,7%	1,3%
Juni	96,8%	3,2%
Juli	95,6%	4,4%
Agustus	98,3%	1,7%
September	95,2%	4,8%
Oktober	96,7%	3,3%
November	97,3%	2,7%
Desember	98,8%	1,2%

*Sumber : PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang 2019*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang belum baik. Seperti yang terlihat kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat disetiap bulan.

Disiplin kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, seperti bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi masih kurang adil antara karyawan disiplin dengan karyawan yang kurang disiplin sehingga menyebabkan

karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan di perusahaan hanyalah ancaman saja tetapi tidak diberlakukan di perusahaan, pengawasan terhadap karyawan harus dibuktikan.

Serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan, yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika sanksi hukuman yang diberikan semakin berat pastinya karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan. Serta ketegasan pimpinan belum membuat karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaannya kurang bertindak tegas menerapkan hukuman kepada karyawan tidak disiplin. Semua ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya ditaati karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang.

Selain faktor disiplin, motivasi pada PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang dirasakan kurang dikalangan karyawan. Seperti kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan untuk lebih baik seperti memberikan penghargaan kepada karyawan. Prestasi yang telah dicapai oleh karyawan belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan seperti penghargaan promosi jabatan dan pujian atau imbalan berupa lainnya dan fasilitas kerja yang kurang memadai yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, pengakuan dari atasan (pujian) membuat karyawan merasa kurang

puas atas yang mereka lakukan untuk perusahaan. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang?
3. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Perserp) Palembang?
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang?

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat

Penelitian Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan revrensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Farhah, Muh Ilham, Jafar Ahiri (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri*
- Bintoro & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Desi Kristanti (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pratama Karya*
- Donni Juni Priansa (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Dwi Nanda Suci Rahayu dan Asmara (2019). *Working Discipline, Motivation, Employess Performance*.
- Edy Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ella Novalena (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang*
- Ferdinan, Dedy (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Utara II Kota Lubuk Linggau*
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kenny Astria (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai*
- Malayu Hasibuan, S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Nanang Yogi Anggoro Putro (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASH Cabang Madiun*
- Pandi Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I Putu Gede Parma, Komang Krisna Heryanda (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XL Axiata Tbk Cabang Singaraja*
- Ratna Fitriani, Muhyadi (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel Malioboro Yogyakarta*
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Jakarta: Alfabeta
- Suwanto (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Tanggerang Selatan*.