

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SERVO LINTAS RAYA KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI



NAMA : AFNI SAFITRIANI

NIM : 212017308

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SERVO LINTAS RAYA KABUPATEN MUARA ENIM**

Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Afni Safitriani

Nim: 212017308

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afni Safitriani
Nim : 212017308
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2021



Afni Safitriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim
Nama : Afni Safitriani
NIM : 212017308
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN: 0213106902


Pembimbing II



Dr. Zaicha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057510

Mengetahui Dekan
u.b Program Studi Manajemen




Dr. Zaicha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057510

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”. (Surah Al-Insyirah, 6-8).

“ Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya”. (Surah Al-Zalzalah :7)

“ Berusahalah sekuat tenaga maka suatu saat akan ada hasilnya, karena Allah hanya akan mengabulkan doa yang disertai usaha” .(Penulis)

Persembahan :

Dengan Cinta dan Ridho Allah SWT,

Kupersembahkan skripsi ini khusus kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua Ku Tercinta Ayahanda Bambang Irwanto dan Ibunda Nisma Harni
- ❖ Kedua Kakak Ku Albani Pahmi Varsyah dan Adwi Afriansyah
- ❖ Adik-adik Ku Aferrsi Varnandi, Alfasyah Varbian, dan Amylia Alvaro Afriani
- ❖ Keluarga Besar Ku
- ❖ Almamater Hijau Ku

PRAKATA



Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim**” dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya dorongan dan dukungan dari banyak pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih terutama kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Bambang Irwanto dan Ibunda Nisma Harni. Penulis persembahkan karya ini untuk cahaya kehidupanku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu senantiasa memanjatkan doa dalam setiap sujudnya, terima kasih atas dukungannya berupa waktu, keringat, semangat, kesabaran, ketulusan, serta kepercayaan dan materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis meminta maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah. Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan banyak pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih 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.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Lesi Agusria S.E.,M.M. selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari semester awal hingga akhir.
5. Bapak Dr. Omar Hendro S.E.,M.Si. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, yang telah mengarahkan serta memberikan saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.

6. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staff Akademi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kedua Orang Tua Ayahanda Bambang Irwanto dan Ibunda Nisma Harni, yang selalu mendukung dan mendoakan serta memberikan semangat.
8. Seluruh sahabat dan teman-teman angkatan 2017 yang selalu memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Seluruh karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

Semoga Allah SWT memberikan berkah atas kebaikan dan juga jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak lainnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Wassalamuaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Palembang, September 2021

Afni Safitriani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman Prakata	v
Daftar Isi.....	vii
Halaman Daftar Tabel	ix
Halaman Daftar Lampiran.....	x
Abstrak	xi
Abstract	xii

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis.....	37

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Data Yang Digunakan	41

F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	43

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	78
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Data Target	6
Tabel I. 2 Data Absensi	7
Tabel III. 1 Data Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel III. 2 Data Populasi dan Sampel.....	41
Tabel IV. 1 Uji Validitas	54
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	55
Tabel IV. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel IV. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel IV. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel IV. 7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel IV. 8 Jawaban Responden Variabel Motivasi	61
Tabel IV. 9 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel IV. 10 Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV. 11 Uji F.....	66
Tabel IV. 12 Uji t	67
Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Tabulasi Regresi Linear Berganda

Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 7 Tabel F

Lampiran 8 Tabel t

Lampiran 9 Tabel r

Lampiran 10 Kartu Aktivistis Bimbingan

Lampiran 11 Plagiarism Checker

Lampiran 12 Surat Selesai Riset

Lampiran 13 Sertifikat Aik

Lampiran 14 Sertifikat SPSS

Lampiran 15 Sertifikat Komputer

Lampiran 16 Sertifikat Pelatihan Jurnalistik Tingkat Dasar

Lampiran 17 Biodata Penulis

Abstrak

Afni Safitriani/212017308/2021/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim. Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *analisis regresi linier berganda*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $Y = 0,794 + 0,648 X_1 + 0,324 X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya dengan nilai $F_{hitung} 52,246 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat sig F $0,000 < 0,1$ (signifikan). Sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya dengan nilai $t_{hitung} 7,057 > t_{tabel} 1,673$, dengan tingkat sig t $0,000 < 0,1$ (signifikan). Dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya dengan nilai $t_{hitung} 2,880 > t_{tabel} 1,673$, dengan tingkat sig.t $0,006 < 0,1$ (signifikan). Dan hasil koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebanyak $R = 0,643(64,3\%)$. Artinya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya. Sedangkan (35,7%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.


Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Afni Safitriani/212017308/2021/The Effects of Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT.Servo Lintas Raya, Muara Enim Regency/Human Resource Management.

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline simultaneously or partially on employee performance of PT.Servo Lintas Raya, Muara Enim Regency. The sample was 58 people. The sampling technique used proportionate stratified random sampling. Methods of data collection used a questionnaire. The data analysis technique was multiple linear regression analysis. The results showed that $Y = 0.794 + 0.648 X_1 + 0.324 X_2$. The results of the hypothesis test showed that simultaneously motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance of PT.Servo Lintas Raya with $F_{count} 52.246 > F_{table} 3.16$ with a sig level of $F 0.000 < 0.1$ (significant). While partially motivation had a positive effect on employee performance of PT.Servo Lintas Raya with a t_{count} of $7.057 > t_{table}$ of 1.673 , with a sig t level of $0.000 < 0.1$ (significant). Work discipline had a positive effect on employee performance of PT.Servo Lintas Raya with a t_{count} of $2.880 > t_{table}$ 1.673 , with a sig. t level of $0.006 < 0.1$ (significant). The result of the coefficient of determination from this study was as much as $R = 0.643$ (64.3%). This meant that motivation and work discipline had an effect on employee performance of PT.Servo Lintas Raya. Meanwhile (35.7%) was influenced by other factors outside of this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

No:112	September 9, 2021	
--------	----------------------	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu organisasi atau institusi terjadi ditentukan oleh dua faktor utama yakni faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai) dan sarana-prasarana atau fasilitasnya Notoatmodjo (2009:161). Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan.

Perusahaan akan berhasil apabila kinerja para karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan akan dikatakan bisa menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan berhasil menjaga karyawan dengan baik, namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa menjaga dengan baik karyawannya, maka

perusahaan tersebut gagal dan tidak akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan, Guritno dan Waridin dalam Muhammad Busro (2018:88). Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, Dessler dalam Muhammad Busro (2018:88).

Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kecakapan, pengalaman, kesungguhan untuk bekerja dengan baik, kecukupan waktu pengerjaan, keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja dan pemahaman pekerjaan.

Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu, Fillmore H. Stanford dalam Muhammad Busro (2018:49). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut, Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno (2017:109).

Motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karena motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno (2017:111). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan

menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku para karyawannya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017:86). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan untuk tercapai, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. selain itu disiplin mencoba untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan

menetapkan respons yang dikehendaki, Tohardi dalam Edy Sutrisno (2017:88).

Asumsi bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan suasana kepemimpinan maupun contoh diri pribadi. Kerena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Faktor yang mempengaruhi disiplin adalah besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

PT Servo Lintas Raya yang berada di Kabupaten Muara Enim merupakan anak perusahaan dari Titan Group. Titan Group merupakan perusahaan swasta dimana bisnis yang dijalankannya terdiri dari berbagai macam bidang yang digelutinya, diantaranya pertambangan dan energi, properti dan pengembangan masyarakat, bisnis agro, dan lain-lain. Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, logistik, dan infrastruktur energi ini fokus mengembangkan kegiatan pertambangan batu bara yang menjadi bisnis intinya.

Kinerja karyawan pada PT Servo Lintas raya ini masih ada yang belum sesuai harapan atau bisa disebut kurang baik karena masih terdapat

sebagian karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja yang dihasilkan tidak memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tujuan perusahaan PT Servo Lintas Raya yang belum tercapai, tujuan dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Pengangkutan Batu Bara PT Servo Lintas Raya

Tahun	Target pengangkutan produk (Ton)	Realisasi (Ton)	Target yang belum tercapai (%)
2015	4.500.000	4.250.000	6%
2016	4.500.000	3.000.000	33%
2017	4.500.000	3.500.000	22%
2018	4.500.000	2.000.000	56%
2019	4.500.000	3.800.000	16%

Sumber Data : PT Servo Lintas Raya Tahun, 2020

Berdasarkan pada tabel I.1 diatas dapat dilihat turunnya pengangkutan batu bara di PT Servo Lintas Raya, pengangkutan terbanyak terjadi pada tahun 2015 dan seterusnya mengalami naik turun ditahun berikutnya. Hal ini disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan pada PT Servo Lintas Raya. Rendahnya kinerja dapat dilihat dari belum tercapainya standar yang ditargetkan oleh perusahaan. Selain itu masih adanya alat dan sarana yang sudah tua serta tidak layak pakai apabila

digunakan dalam bekerja juga menjadi pemicu penurunan kinerja karyawan.

Motivasi dapat dilihat dari pemberian tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuan, kurangnya perhatian dan pengawasan dari pimpinan PT Servo Lintas Raya yang memicu karyawan lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada karyawan lain. Sehingga dorongan atau keinginan untuk memotivasi diri sendiri juga belum maksimal. Selain itu rendahnya apresiasi atau penghargaan serta minimnya pemberian bonus dan juga pengakuan dari pimpinan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Tabel I.2
Persentase Kehadiran Karyawan PT Servo Lintas Raya Tahun 2015-2019

No	Tahun	Kehadiran	Terlambat	Tanpa Keterangan	Mangkir
1	2015	85%	9%	3%	3%
2	2016	79%	10%	5%	6%
3	2017	81%	13%	4%	2%
4	2018	79%	9%	7%	5%
5	2019	76%	12%	4%	8%

Sumber : PT Servo Lintas Raya, 2020

Berdasarkan informasi pada tabel I.2 di atas menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan cenderung tidak stabil, dimana persentase kehadiran tertinggi terjadi pada tahun 2015 yaitu 85% dan persentase terendah terjadi pada tahun 2019 yaitu 76%. Disiplin dapat terlihat dari

kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menerapkan kedisiplinan. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya karyawan yang datang terlambat, absen bekerja tanpa keterangan karena tidak adanya sanksi hukum yang kuat seperti surat peringatan bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Selain itu kurangnya sikap adil serta pengawasan dari pimpinan menyebabkan adanya karyawan yang mangkir dalam pekerjaannya sehingga tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan berbagai informasi yang peneliti peroleh dalam melakukan prariset kepada karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim, maka penulis ingin lebih mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengambil sebuah penelitian yang di beri judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Servo Lintas Raya Kabupaten Muara Enim

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

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

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. 2016. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Annisa Pratiwi. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*, Journal Of Management Vol 2
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 48.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kenny Astria. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*, Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi Vol 2
- Kholilah. (2018). *Prilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Malayu S. P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Sofyan Siregar. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.