

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PP. LONDON
SUMATRA INDONESIA TBK PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Marisa Peransiska

Nim : 212017043

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PP. LONDON
SUMATRA INDONESIA TBK PALEMBANG**

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



Nama : Marisa Peransiska

Nim : 212017043

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Marisa Peransiska
NIM : 212017043
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini muerni gagasan, rumusan dan peneliatian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terjadi 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.

Palembang, Juni 2021



C75AJX382656834
Marisa Peransiska

Falkultas Ekcnomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP.

London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

Nama : Marisa Peransiska
NIM : 212017043
Falkultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal,

Pembimbing I.



Mardiana Puspasari, SE.,M.Si
NIDN: 0226107001

Pembimbing II.



Sudarta Salman, SE.,MM
NIDN: 0203026701

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani, SE.,M.Si

NIDN: 0229057501

MOTO DAN PEMBAHASAN

Motto :

**“ Silet tajam, tapi tidak dapat memotong pohon.
Kapak kuat, tapi tidak dapat memotong rambut.
Setiap orang unik dan penting, tergantung dengan kelebihannya
masing-masing. Jangan pernah menganggap renda orang lain,
sebelum kita benar-benar memahaminya”**

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta
(Al.Marhum) Ayah dan Ibu**
- ❖ Saudara-Saudaraku**
- ❖ Keluarga Besarku**
- ❖ Dosen Pembimbingku Ibu Maridiana
Puspasari,SE, M.Si dan Bapak
Sudarta Salman. SE. MM**
- ❖ Sahabat-sahabatku**
- ❖ Almamater Tercinta**

PRAKATA

Segala puji Allah SET, berkat rahmat dan hidaya-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang ini, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu untuk mencapai gelar serjana dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis ini tentu saja tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak . Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada orang tua dan saudara-saudara saya yang telah berjasa dalam hidup saya, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, mendukung dan mendoakan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu tak lupa juga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS SE.M.Si Selaku dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.M dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.Si. Selaku Ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, SE, M,Si. Selaku pembimbing 1 saya yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan.

5. Bapak Sudarta Salman SE.MM. Selaku pembimbing 2 saya yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan.
 6. Bapak Ahmad Jahri Selaku Coordinator HR PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang yang telah bersedia menerima mahasiswa untuk melakukan penelitian diperusahaan.
 7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
 8. Keluarga besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
 9. Terima Kasih untuk Teman Seperjuangku Faula Indah Febrianti yang telah banyak membantu dalam segala hal,saling menyemangati satu sama lain,saling berjuang bersama-sama untuk mendapatkan gelar yang kita impikan hingga saat ini.
- Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih epada semua pihak yang telah membantu penulis skripsi ini, semogah Allah SWT membalas semua kebaikan dan memberikan berkah kepada kita semua.

Penulis mengharapakan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan

dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Palembang, Agustus 2021

Penulis



Marisa Peransiska

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia.....	xiii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris.....	xiii

BAGIAN ISI

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERAGKA PEMIKIRAN, DAN

HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	30

C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis	35

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampling.....	39
E. Data Yang Diperlukan.....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	41
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	43

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian	73

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Laporan Capaian Kerja Karyawan.....	5
Tabel I.2	Data Daftar Absen.....	8
Tabel I.3	Kerangka Pemikiran.....	34
Tabel I.4	Operasionalisasi Variabel.....	38
Tabel I.5	Jumlah Karyawan.....	40
Tabel IV.1	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.2	Uji Validitas Motivasi.....	56
Tabel IV.3	Uji Validitas Disiplin.....	57
Tabel IV.4	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	58
Tabel IV.5	Uji Reabilitas.....	59
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	60
Tabel IV.2	Karakteristik Responden pendidikan.....	61
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Masa Kerja.....	62
Tabel IV.4	Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.5	Distribusi Jawaban Responden Motivasi.....	64
Tabel IV.6	Distribusi Jawaban Responden Disiplin.....	66
Tabel IV.7	Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	67
Tabel IV.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel IV.1	Hasil Uji F.....	70
Tabel IV.2	Hasil Uji t.....	71
Tabel IV.3	Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

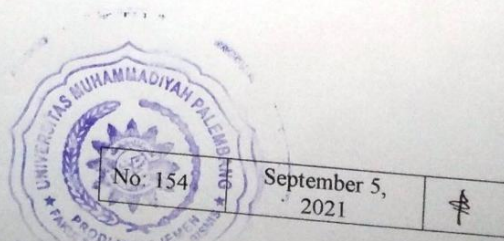
Lampiran 1	Jadwal Kegiatan Penelitian
Lampiran 2	Tabel Issac dan Michael
Lampiran 3	Kuesioner
Lampiran 4	Tabulasi
Lampiran 5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 6	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 8	Tabel Distribusi F
Lampiran 9	Tabel Distribusi t
Lampiran 10	Tabel R (Korelasi Sederhana)
Lampiran 11	Frekuensi Karakteristik Responden
Lampiran 12	Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran 13	Surat Keterangan BPP
Lampiran 14	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15	Sertifikat AIK
Lampiran 16	Pagiarism Checker X Originality Report
Lampiran 17	Biodata Penulis

Abstract

Marisa Peransiska/212017043/The Influence of Motivation, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this research was to find out there was an effect of motivation, discipline and job satisfaction on employee performance of PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. The aim was to determine the effect of motivation, discipline and job satisfaction on employee performance of PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. The type of research in this study was Associative. The variables were Motivation, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance. The population in this study were all employees of PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, which amounted to 50 people and the sample taken in this study was 33 respondents with simple random sampling technique. The analytical method in this research was qualitative and quantitative. The data analysis technique used multiple linear regression which resulted in a positive effect of Motivation, Discipline and Job Satisfaction on employee performance with the regression equation $Y = 0.796 + 0.269(X1) + 0.418(X2) + 0.214(X3)$. The results of the F test showed the results of $F_{count} (38.251) > F_{table} (2.49)$, the effects of motivation, discipline and job satisfaction variables together on employee performance. Discipline value showed $t_{count} 3.701 > t_{table} 1.699$, it meant that there was a partial effect of discipline on employee performance. Job satisfaction results showed $t_{count} 2.145 > t_{table} 1.699$, it meant that there was a partial effect of job satisfaction on employee performance. The results of the coefficient of determination (R^2) showed that the variables of motivation, discipline and job satisfaction were able to contribute to employee performance by 0.777 or 77%.

Keywords: Motivation, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance.



ABSTRAK

Marisa Peransiska/212017043/Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Adapun tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah Asosiatif. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang yang berjumlah 50 Orang dan Sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif dan Kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang menghasilkan adanya pengaruh yang (positif) Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0.796 + 0.269(X_1) + 0.418(X_2) + 0.214(X_3)$. Hasil uji F menunjukkan hasil $F_{hitung} (38.251) > F_{tabel} (2.49)$, adanya pengaruh variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai motivasi $t_{hitung} 2.276 > t_{tabel} 1.699$ artinya ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai disiplin $t_{hitung} 3.701 > t_{tabel} 1.699$ artinya ada pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil Kepuasan kerja $t_{hitung} 2.145 > t_{tabel} 1.699$, artinya ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil dari Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,777 atau 77%.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus di miliki 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 efesinsi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istil ‘Manajemen’ mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian dan pelangan hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia sistem yang terdiri dari banyak aktivitas independen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi; yang jelas setiap aktivitas memengaruhi SDM lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan *staffing* bisa menyebabkan persoalan ketenaga kerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh manajemen, dan kompensasi.

Motivasi Sherman, et al (dalam Emron edison 2020:172) motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin, *movera* yang artinya bergerak. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literature saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor apa yang memberikan energy perilaku, apa yang mengarahkan atau seluruh perilaku seperti itu dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Menurut Siswanto(2019:303) motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapaintujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestasi dan sebagainya. Namun demikian tujuan khususnya yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain,yang lebih fundamental.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasive,sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan .Tanpa motivasi,seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaanya sesuai standar tidak terpenuhi.

Kedisiplinan Menurut Singodimedjo Sutrisno (2016:335) adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan tersebut, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencarian sebuah perusahaan.

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif

terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan menurut Prawirosantono(dalam Akhmad fauzi 2020:03) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi,bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral.

Menurut Robbins (Prawirosantono dalam 2020;03) kinerja suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, (Lonsum) adalah perusahaan agribisnis yang terkemuka. Ketika awal berdiri perusahaan ini melakukan penanaman karet, teh, dan kakao. Kemudian awal kemerdekaan Indonesia lonsum lebih fokus pada usaha tanaman karet.Lalu pada tahun 1980 beralih ke kelapa sawit dan di akhir dekade ini komoditas kelapa sawit menjadi yang utama menggantikan karet. Lonsum sendiri mempunyai 38 perkebunan inti dan 13 perkebunan plasma di Sumatra, Jawa, Kalimantan dan, Sulawesi Perusahaan ini juga menjadi salah satu Industri perkebunan terkemuka di dunia. Lonsum memiliki dari 100.000 hektar perkebunan kelapa sawit, karet, kakao, teh, di empat pulau di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan tersebut diperoleh informasi bahwa mereka setiap 6 bulan sekali karyawan melakukan laporan capaian kerja dengan menggunakan form laporan yang sudah di berikan yang bertujuan untuk mengetahui kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil dari laporan capaian kerja karyawan dibuat dalam bentuk daftar tabel penilaiam kerja sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Laporan Capaian Kerja Karyawan
PT. PP. London Sumatra Tbk Palembang

Skor	Banyak Karyawan	Persentase	Kategori
85-100	10	20%	Sangat baik
75-84	8	16%	Baik
65-74	22	44%	Cukup
55-64	10	20%	Kurang
50 ke bawah	-		Kurang baik
Total	50	100%	

Sumber : PT. PP. London Sumatra Indoonesia Tbk Palembang,2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang masih belum sesuai dengan yang diharapkan masih banyak kategori kinerja karyawan yang belum mencapai skor 85-100. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan hal ini dapat disebabkan karena masih kurangnya ketelitian karyawan dalam menginput data,pengetahuan dan tanggung jawab karyawan serta sanksi tegas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga hasil kerja

karyawan menurun dan masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan,serta masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai jadwal dan kurangnya kerja sama antara rekan kerja membuat tugas menjadi lambat dan tidak terselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal maka perlu melakukan tindak lanjut dan melakukan pembinaan yang diperlukan.

Motivasi Kerja yang diterima karyawan PT. PP. London Sumatra Tbk Indonesia Palembang. belum sepenuhnya membuat karyawan termotivasi dikarenakan kondisi kerja yang belum membuat karyawan merasakan nyaman seperti tidak cocok antara karyawan, pada kondisi kerja karyawan ternyata kurang nyaman seperti ruang kerja yang padat yang membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan juga masih terdapat karyawan yang belum menjalankan tugasnya secara optimal di karenakan ada beberapa fasilitas kerja seperti komputer yang sering kali rusak dan kurangnya komputer pada perusahaan yang membuat karyawan harus membawa laptop sendiri. Printer dan mesin foto copy yang sering kali mengalami kerusakan dan kurangnya pemeliharaan sehingga kinerja terganggu dan juga seperti kurangnya Ac, meja dan kursi kerja pada ruangan kerja karyawan.

Selain Motivasi, disiplin kerja juga menjadi permasalahan di PT. PP. London Sumatra Tbk Indonesia Palembang. Seperti masuk kerja tidak tepat waktu,disiplin kerja yang dimiliki karyawan secara umum masih dikategorikan kurang baik sebab terdapat kebiasaan karyawan yang tidak mematuhi peraturan jam kerja di perusahaan seperti sering datang terlambat dari jam kerja yang telah

ditentukan dan masih banyak karyawan yang pulang kerja dari waktu yang telah ditentukan

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan
Tahun 2020

PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Palembang

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Alpa	Izin	Jumlah karyawan tidak masuk
Januari	50	3	4	5	12
Febuari	50	3	2	4	9
Maret	50	0	0	2	2
April	50	3	3	0	6
Mei	50	0	3	3	6
Juni	50	0	0	2	2
Juli	50	2	2	3	7
Agustus	50	0	4	4	8
September	50	0	5	1	6
Oktober	50	3	2	0	5
November	50	3	4	2	9
Desember	50	4	3	5	12
Jumlah	50	24	32	31	88

Sumber : PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang 2021

Dari data di atas masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi kehadiran bulan januari sampai dengan bulan Desember 2020 menunjukkan dari 50 karyawan bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir mencapai 88 kali dalam setahun. Karyawan yang tidak

masuk kerja dengan standar tingkat absensi yang ditoleransi maksimal 10 kali untuk 1 karyawan dalam 1 tahun terkecuali untuk pengambilan cuti serta hari libur dan sakit. Permasalahan tersebut terjadi disebabkan karena kelalaian dalam peraturan yaitu seringnya pembolosan karyawan pada waktu jam kerja dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan . Karyawan PT. PP. London Sumatra Tbk Palembang sering mengalami keterlambatan datang ke tempat bekerja, hal ini dikarenakan jauhnya jarak tempu karyawan dari rumah menuju ke perusahaan.sehingga karyawan sering terlambat dan tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas pada tepat waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.Kurang taatnya karyawan terhadap peraturan yang berlaku.

Kepuasan kerja PT. PP. Lonsum Sumatra Tbk Palembang belum tercapai, masih adanya jarak antara karyawan terutama karyawan lama dan baru sehingga membuat suasana ditempat kerja kurang menyenangkan dan rekan kerja yang sulit di ajak bekerja sama dan konflik yang sering terjadi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya sehingga komunikasi antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik dan harmonis. Selain itu tingkat pencapaian karyawan yang membuat rendahnya tingkat motivasi karyawan untuk memberikan pencapaian yang lebih baik lagi kedepannya dan terakhir kesempatan untuk promosi jabatan sangat jarang sekali terjadi, walaupun ada kesempatan promosi jabatan terbilang terbatas berdasarkan penilaian manajemen.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang”

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.PP.London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi PT. PP. London Sumatera Tbk. Palembang

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Akhmad fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. Manajemen Kinerja. Jawa timur:Airlangga University press.
- Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Diah Isnaini Asiati. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis . Palembang : NoerFikri.
- Dely Herisandi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selatan Agro Makmur Lestari Oki Sumatra Selatan.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Kencana.
- Ebook. Afandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management. Yogyakarta : Budi Utama.
- Junmanti. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Studi kasus pabrik kelapa sawit PTPN IV Distrik 2 Kabupaten Simalungun).
- Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja. Depok : Rajawali Printing.
- Nurul Fitri Aulia.2020. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Makassar.
- Riki Pratama. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.
- Syaifudin. 2018. Motivasi dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Siswanto dan Asrie Hadaningsih. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta Timur : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.

https://www.academia.edu/42226342/EBOOK_METODE_PENELITIAN_PENDIDIKAN_PENDEKATAN_KUANTITATIF_KUALITATIF_DAN_R_and_D_Prof_Dr_Sugiyono_