

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA
PT. HARAPAN TRIGUNA KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI



Nama : Desi Melinia

NIM : 212018345

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. HARAPAN TRIGUNA KABUPATEN OGAN
ILIR**

SKRIPSI

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



Nama : Desi Melinia

NIM : 212018345

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Melinia

NIM : 212018345

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan

Iilir

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya 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, 10 Februari 2022



Desi Melinia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir
Nama : Desi Melinia
Nim : 212018345
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2022

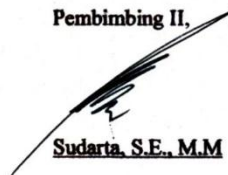
Pembimbing I,



Khotifah, S.E., M.Si

NIDN: 0201106001

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M

NIDN: 0203026701

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Dan sesungguhnya akhirat itulah kehidupan yang sebenarnya, jika saja mereka mengetahui”. (QS. Al-Ankabut : 64)

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan allah”. (HR. Tirmidzi)

Persembahan

- ***Ayahku tercinta Hasan dan ibuku tercinta Saluna***
- ***Terimakasih atas doa dan dukungannya, Love You...***
- ***Ketiga kakak ku yang tersayang Herma, Warni dan Rikha***
- ***Para pendidik dan pembimbingku yang selalu ku hormati, terimakasih atas ilmu yang diberikan***
- ***Teman- teman seperjuangan yang senantiasa saling mendukung dalam suka dan duka***
- ***Almamater kebanggaanku...***



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, Bapakku (Hasan) dan Ibuku (Saluna) yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik dalam materi maupun non materi, mendoakan, memberi semangat dan menasehati.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu banyak sekali penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih :

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 Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Chandera, S.E., M.Si., selalu Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Kholillah, Hj., S.E., M.Si. dan Bapak Sudarta, S.E., M.M., selaku pembimbing dan pemberi arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir yang telah membantu penulis dan penelitian.
8. Seluruh keluarga besarku yang telah banyak membantu baik dalam materi maupun non materi, memberikan doa, semangat dan memberikan nasehat.
9. Sahabat terbaikku, (Rumpi) Manina, Reri, Delpia, Hesti, Kiki, Indah, Lucy dan Virla yang selalu mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.

Semoga semua bantuan yang mereka berikan dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Amin .

Wassalamu'alaikum . Wr. Wb.

Palembang, Februari 2022

Desi Melinia

212018345

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstrack	xiv

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. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Hipotesis.....	25

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi Dan Sampling	28
E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	32

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
a. Sejarah Singkat Perusahaan	41
b. Visi dan Misi Perusahaan	42
2. Gambaran Indikator	43
3. Karakteristik Responden	45

4. Hasil Uji Instrumen	48
5. Gambaran Umum Jawaban Responden	52
6. Teknik Analisis	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi PT. Harapan Triguna.....	4
Tabel I.2 Data kehadiran karyawan PT. Harapan Triguna.....	7
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran	25
Tabel III.1 Definisi operasional variabel	27
Tabel III.2 Jumlah sampel	30
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	47
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Motivasi	49
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	50
Tabel IV.7 Hasil Uji Reabilitas	51
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel motivasi	56
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel IV.11 Regresi Linear Berganda	64
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan)	65
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial)	66
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 : Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 6 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel T
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 11 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 : Sertifikat Magang
- Lampiran 13 : Sertifikat Pembekalan BUMDES Mahasiswa KKN
- Lampiran 14 : Sertifikat AIK
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 17 : Plagiarsm Checker
- Lampiran 18 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Desi Melinia /21.2018.345/2022 **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir.**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dan dokumentasi. Metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi, dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir. Hasil koefisien determinasi motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir.

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

ABSTRACT

Desi Melinia /21.2018.345/2022 Effect of Motivation and Work Discipline on the performance At PT. The Hope of the Tripurpose Kabupaten Ogan Ilir.

The purpose of this research was to investigate and analyze the influence of motivation and work discipline on the performance at PT. The Hope Of The Tripurpose Kabupaten Ogan Ilir. In this study, sampel was taken as many as 40 employees. Sampel method used simple random sampling method. This study was associative reasearch. The data used in this study were primary data. Data collection techniques used in the form of a questionnaire. The analytical method used a quantitative methods with multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination . the results of multiple linear regression analysis show that there is a positive influence motivation and work discipline on the performance. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant effect of the motivation and work discipline on the performance of the Tripurpose Kabupaten Ogan Ilir. The results of the t hypothesis test indicate that there is a significant influence of motivation and work discipline on the performance Tripurpose Kabupaten Ogan Ilir. The results of the coefficient of determination of motivation and work discipline contribute to the ups and downs of changes that occur in the performance of the Tripurpose Kabupaten Ogan Ilir.

Keywords : Motivation, Discipline, performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam Suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam suatu organisasi, agar terwujud tujuan organisasi, untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan usaha yang baik dari karyawan, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

Sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain karena sumber daya manusia merupakan aset organisasi dan harus dimiliki secara efektif dan efisien oleh karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada potensi setiap karyawan, yang merupakan hasil dari kualitas kerja yang tinggi yang dapat dilakukan sambil melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Keberhasilan suatu bisnis tergantung pada peran sumber daya manusia atau orang-orang yang menyusunnya. Penekanan perusahaan pada faktor manusia bukan berarti faktor lain tidak berperan penting, karena banyak faktor lain yang diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu pencapaian tujuan perusahaan, kinerja atau hasil kerja perusahaan dapat dilihat dari serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Kegiatan perusahaan perlu dilakukan dalam bentuk pengelolaan sumber daya manusia dan proses pelaksanaan kerja untuk mencapai hasil yang terbaik dan memenuhi harapan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Donni Juni Priansa (2018:269), kinerja adalah perilaku nyata di mana setiap orang ditampilkan sebagai kinerja pekerjaan karyawan berdasarkan perannya dalam organisasi. dengan demikian kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan kerja atau prestasi kerja karyawan, karyawan bukan hanya mencapai tujuan individunya saja yang tercapai namun juga ikut berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. dalam hal kinerja para karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, kinerja merupakan cerminan bagi diri karyawan, karena baik dan buruknya kinerja seorang karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu kegiatan yang dapat didorong, tidak hanya untuk orang lain, tetapi juga Motivasi kerja merupakan suatu kegiatan yang dapat didorong, tidak hanya untuk orang lain, tetapi juga untuk diri sendiri. Oleh karena itu, melalui dorongan atau dorongan semacam ini, saya berharap mereka dapat bekerja lebih baik di masa depan. Kreitner dan Kinicki, dalam Wibowo, (2017: 322). Motivasi kerja adalah proses menunjukkan arah, kekuatan pribadi dan ketekunan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ialah reaksi dari dalam diri seseorang karyawan itu

sendiri, karena ada rangsangan dari luar yang mempengaruhinya, motif karyawan dalam bekerja bisa meliputi memenuhi kebutuhan individu dan keluarga, mengembangkan potensi dari dalam diri, penghargaan dan aktualisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibun (2018: 193), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Namun, jika mereka tidak menyediakan saksi untuk menemani klien mereka, peraturan ini tidak akan ada artinya dan dikenakan tindakan disipliner. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja suatu perusahaan sangat penting dan berlaku bagi seluruh karyawan perusahaan, karena tujuannya adalah agar karyawan mau mengubah perilakunya, meningkatkan kesadaran dirinya, mematuhi semua peraturan yang ada di suatu perusahaan, dan memiliki rasa disiplin. Karyawan mencerminkan bahwa dia adalah orang yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua hal yang tidak sama, tetapi dua hal tersebut memiliki hubungan pada saat pelaksanaan suatu aktivitas suatu perusahaan, motivasi sangat penting dalam meningkatkan rasa disiplin karyawan untuk mencapai kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dengan memberikan pelayanan penyewaan alat berat yang dibutuhkan untuk berbagai proyek pembangunan, perkebunan maupun proyek lainnya. untuk memudahkan dalam pengerjaan kontruksi seperti pengerjaan tanah, bangunan, jalan hingga pertambangan. banyak jenis alat berat yaitu dari alat pemadat hingga alat pengangkut material, alat berat memiliki peran yang sangat penting dalam suatu proyek. dengan hadirnya alat-alat tersebut pekerjaan akan lebih cepat selesai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir diketahui masih terdapat masalah yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan dari perusahaan. Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, hal ini ditunjukkan target yang belum mencapai perusahaan. Berikut ini adalah data jumlah target dan realisasi dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Jumlah Target dan Realisasi PT. Harapan Triguna Kabupaten
Ogan Ilir
Tahun 2016-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2016	60 Unit	50 Unit	83%
2017	65 Unit	66 Unit	101%
2018	70 Unit	60 Unit	85%
2019	50 Unit	52 Unit	104%
2020	65 Unit	50 Unit	76%

Sumber PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa target karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir dari tahun 2016-2020 pencapaiannya sangat bervariasi dapat dilihat dari naik turunnya pencapaian divisi penyewaan alat berat karena tujuan perusahaan masih belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. Mulai tahun 2016 yang hanya bisa mencapai 83%, tahun selanjutnya 2017 terealisasi 1% lebih tinggi dari target , pada tahun 2018 hanya bisa mencapai 85%, tahun 2019 terealisasi 2% lebih tinggi dari target, hingga sampai pada tahun 2020 hanya bisa mencapai 76%, yang seharusnya bisa maksimal dalam pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan 100% bahkan lebih dari itu.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir pada bagian SPV sopir dan alat berat kurang mampu mengikuti arahan dan bekerja sama yang baik dilapangan, karena masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya. Selain hal ini disebabkan masih kurangnya arahan yang diberikan untuk membantu penyelesaian pekerjaan tersebut.

Umpan balik yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan belum ada karena masih banyak pekerjaan yang belum dapat memenuhi keinginan perusahaan. sehingga perusahaan mengharapkan agar pimpinan dapat memberikan kinerja yang semakin baik kedepannya dan juga bahwa umpan balik tidak harus diberikan pada saat penilaian kinerja saja tetapi juga bisa

diberikan secara rutin agar komunikasi kerja sama karyawan dan atasan terus terjaga.

Motivasi juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir dirasakan Fasilitas kerja yang kurang memadai karena masih kurangnya perlengkapan kerja kantor seperti komputer, printer yang disediakan belum berfungsi dengan baik. Selain itu rendahnya apresiasi atau penghargaan serta minimnya pemberian bonus dan juga pengakuan dari pimpinan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Begitu juga pada PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir dirasakan kurang dikalangan karyawan, seperti kurangnya dorongan yang diberikan pimpinan untuk lebih baik seperti memberikan penghargaan kepada karyawan, kurangnya pengakuan dari atasan atas hasil kerja karyawan yang berupa penghargaan, penghargaan yang belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan promosi jabatan dan pujian atau imbalan berupa lainnya.

Kedisiplin kerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir sendiri banyak sekali penurunan, mulai dari keterlambatan absensi datang dan sering bolos sehingga dampak kekinerjanya. dalam hal disiplin kerja para pemimpin telah berusaha mengatasi kedisiplinan cukup ketat dan membuat beberapa sanksi jika melakukan kesalahan di PT. Harapan Triguna

Kabupaten Ogan Ilir, namun hal tersebut masih saja adanya kurang sadarnya karyawan dalam mematuhi aturan yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dengan data tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu.

Tabel 1.2
Data kehadiran karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir
Bulan Januari – Desember Tahun 2020

Bulan	Persentase Kehadiran	Persentase Keterlambatan
Januari	85%	15%
Februari	91%	9%
Maret	87%	13%
April	82%	18%
Mei	84%	16%
Juni	87%	13%
Juli	80%	20%
Agustus	85%	15%
September	93%	7%
Oktober	84%	16%
November	91%	9%
Desember	93%	7%

Sumber : PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat keterlambatan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir cukup tinggi yaitu pada bulan Juli sebesar 20% dan persentase kehadiran paling rendah juga pada di bulan Juli yaitu 80% hal ini disebabkan oleh disiplin kerja karyawan yang kurang baik, karena karyawan di PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir yang kurang disiplin. Seperti masih adanya karyawan yang masuk kerja pada pukul 08:00 WIB seharusnya masuk kerja pukul 07:30 WIB. Pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi pada karyawan masih kurang tegas kepada karyawan yang kurang disiplin sehingga menyebabkan karyawan yang kurang disiplin tidak mematuhi aturan yang telah diberlakukan dalam perusahaan.

Kemudian untuk disiplin kerja yang diberikan atasan bisa dilihat dari kurangnya balas jasa yang diberikan atasan kepada karyawannya, seperti pemberian bonus dan tunjangan jabatan yang kurang sehingga kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Selain itu masih adanya karyawan yang tidak menggunakan alat keselamatan kerja seperti alat pelindung diri (APD) hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan terhadap karyawan yang bekerja dilapangan atau (waskat).

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 kepada karyawan semakin berat pastinya karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

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

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Harapan Triguna Kabupaten Ogan Ilir.

3. Manfaat bagi almamater

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Nusa Media Yogyakarta
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- 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 Adminitrasi Bisnis*. Volume 48. Nomor 1 Juli 2017.
- Ekhsan, Muhammad. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Syncrum Logistics*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Volume 13. Nomor 1. 2019. ISSN 1978-2586. EISSN 2597-4823.
- Hasan,M.Iqbal. (2015). *Pokok- pokok materi statistik II (Statistik Inferensif)*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juni Priansa, Donni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.2, No. 1, Oktober 2019. ISSN 2622-8882. EISSN 2622-9935
- Safitri, Ervita dan Kholilah. (2017). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.