

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TONGGAK AMPUH BATURAJA**



SKRIPSI

Nama : Yori Zilzian

Nim : 212018247

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TONGGAK AMPUH BATURAJA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Yori Zilzian

Nim : 212018247

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yori Zilzian

NIM : 212018247

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja.

Dengan ini 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 dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan kemudian 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 lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan ini

Palembang, 21 Februari 2022



Yori Zilzian

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja
Nama : Yori Zilzian
NIM : 212018247
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 04 April 2022

Pembimbing I,



Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN : 0217036101


Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M
NIDN : 0203026701

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tuhan tidak melihat wujud dan harta Anda, tetapi dia melihat hati dan perbuatanmu”

(Nabi Muhammad SAW)

“Semakin banyak ilmu yang kau miliki maka semakin besar pula ketakwaanmu terhadap Allah SWT.”

(Abu Bakar As-Shiddiq)

“Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang dan sabar”

(Umar bin Khattab)

Ku Persembahkan Skripsi ini

Kepada :

- Orangtuaku tercinta, Bapak Mahromi dan Ibu Dewi Hartika
- Saudari-saudariku tercinta, dan, beserta seluruh keluarga besarku
- Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang
- Teman Seperjuangan
- Almamater Kebanggaanku



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orangtua ku tercinta ku, Mahromi dan Dewi Hartika. Saudari-saudari, seluruh keluarga besarku, dan sahabat seperjuangan semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan mereka, dan melindungi dimanapun berada, Aamin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yuda Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Andreas Bonevasius selaku pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018.
11. Almamater Hijau unggul dan islami kebanggaanku.

12. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, 13 April 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yori Zilzian', with a long horizontal stroke extending to the right.

Yori Zilzian

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka	11
B. Kerangka Pemikiran	30
C. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Oprasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan dan Hasil	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	78
A. Simpulan	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Produksi	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	29
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Jumlah Populasi dan Sampel.....	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	49
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	59
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel IV.6 Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV.7 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan).....	67
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)	68
Tabel IV.9 Hasil Uji Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa.....	82
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden	87
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	90
Lampiran 5. Uji Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t	96
Lampiran 6 . Frekuensi Jawaban Responden	97
Lampiran 7. Tabel Distribusi F	103
Lampiran 8. Tabel Distribusi t.....	104
Lampiran 9. Tabel Distribusi r	105
Lampiran 10. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset	106
Lampiran 11. Kartu Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi	107
Lampiran 12. Sertifikat AIK	108
Lampiran 13. Sertifikat Pelatihan Pengolahan Data SPSS	110
Lampiran 14. Sertifikat Komputer.....	111
Lampiran 15. Plagiarism Checker	113
Lampiran 16. Sertifikat Peserta Pembekalan Bumdes	114
Lampiran 17. Sertifikat Pelatihan Peningkatan Kualitas dan Kuantitas PKM Bagi Mahasiswa	115
Lampiran 18. Sertifikat PK2MB Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.....	116
Lampiran 19. Sertifikat BUMN Goes to Campus	117
Lampiran 20. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	118
Lampiran 21. Biodata Penulis	119

ABSTRAK

Yori Zilzian/212018247/2022/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja Tujuannya Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah: motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 35,331 > F_{tabel} sebesar 3,17. 2) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,467 > nilai t_{tabel} sebesar 2,005. 3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tonggak Ampuh Baturaja. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,990 > nilai t_{tabel} sebesar 2,005.

Kata kunci: pengaruh, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Yori Zilzian/212018247/2022/The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tonggak Ampuh Baturaja/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is: Is there any influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Tonggak Ampuh Baturaja The aim is to find out whether there is an effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Tonggak Ampuh Baturaja. This research includes associative research. The variables in this study are: motivation, work discipline and employee performance. The sample in this study were 56 employees. The data used in this study is primary data. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) There is an influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. Tonggak Ampuh Baturaja. It can be seen that the value of F_{count} is 35.331 > F_{table} is 3.17. 2) There is an influence of motivation on employee performance at PT. Tonggak Ampuh Baturaja. It can be seen that the t_{count} value is 3,467 > the t_{table} value is 2,005. 3) There is an effect of work discipline on employee performance at PT. Tonggak Ampuh Baturaja. It can be seen that the t_{count} value is 2.990 > the t_{table} value is 2.006.

Keywords: influence, motivation, work discipline, employee performance.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sangat membutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu agar bisa mencapai target perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengoperasikan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi tersebut untuk lebih mengembangkan representatif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin atau manager memberikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan keahlian dan posisinya masing-masing di dalam perusahaan. Penugasan yang diberikan oleh pemimpin atau menejer kepada karyawan merupakan kewajiban yang harus diselesaikan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Karyawan perlu memiliki beberapa kemauan dan kemampuan. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah perilaku aktual yang digambarkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajer juga perlu menerapkan evaluasi di area kinerja yang perlu dievaluasi. Karyawan umumnya menggunakan informasi dari karyawan lain untuk mengubah kinerja individu mereka. Penilaian kinerja adalah kekuatan positif di perusahaan di mana penilaian kinerja yang akurat dibuat melalui pengembangan dan penerapan suatu sistem penilaian seperti ruang lingkup penilaian dan pelatih manajer untuk menggunakan sistem penilaian secara efektif seperti skala penilaian dan wawancara penilaian kinerja. Hal ini memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja yang unggul dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keinginan untuk berkembang lebih mudah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut Veithzal mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Bintoro & Daryanto, 2017). Menurut sedamayanti kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu (Heryenzus & Laia, 2018: 15). Berdasarkan pemahaman ahli tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan pelaksanaan kinerja dan individual karyawan. Motivasi adalah pendorong utama yang

menyemangati karyawan untuk bekerja sekeras mungkin, karyawan satu dengan karyawan lainnya tidak sama memiliki perbedaan dari setiap karyawan. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan dalam motivasi, tujuan, kebutuhan setiap karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan dalam pengaturan umum. Motivasi dapat muncul dari inspirasi dalam diri sendiri dan motivasi dari luar. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Kholilah (2018:57) Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan (goal). Didalam hubungan dengan kinerja motivasi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi karyawan, dengan asumsi seorang karyawan termotivasi, ia akan secara konsisten mencapai semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan mempengaruhi pelaksanaan kinerja.

Dikemukakan oleh (Rukhayati, 2018) Disiplin kerja ialah teknik yang dipakai oleh atasan untuk membangun hubungan dengan bawahan Sehingga pegawai dapat bisa merubah suatu kebiasaan menjadi bentuk usaha agar bisa menilai tingkatan kepekaan seseorang mengikuti seluruh aturan organisasi dan asas sosial yang telah berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi pegawai akan menjadi produktif, upaya menjaga disiplin perusahaan dapat dilakukan melalui aturan yang jelas dan alur kerja yang sederhana sehingga karyawan dapat dengan mudah mengetahui dan memahaminya. Karyawan yang disiplin

cenderung lebih tertib dalam segala hal, seperti berangkat kerja dan pulang kerja tepat waktu, mematuhi peraturan yang berlaku, dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Inilah modal utama lahirnya etos kerja manusia. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

PT. Tonggak Ampuh Baturaja adalah perusahaan penghasil Aneka Produk Beton sejak tahun 1980 dan merupakan salah satu produsen Tiang Listrik dan Tiang Pancang sistem pratekan pertama di Indonesia, selain itu PT. Tonggak Ampuh juga memproduksi bermacam-macam produk beton antara lain tiang pancang mini penampang segitiga, tiang pancang penampang persegi/bulat, dan produk lain sesuai pesanan. PT. Tonggak Ampuh Baturaja beralamat di Puser, Baturaja Barat, Ogan Komering Ulu, Sumatra Sumatera Selatan 32156.

Berdasarkan hasil observasi data perusahaan PT. Tonggak Ampuh Baturaja tidak terpenuhinya target produksi perusahaan. Seperti saat ini terdapat permasalahan pada kinerja karyawan, yaitu hasil produksi yang diperoleh gagal memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi perusahaan PT. Tonggak Ampuh Baturaja masalah motivasi dan disiplin kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dievaluasi dan dilakukan, karena perusahaan menyadari jika kurangnya motivasi dan disiplin akan berakibat pada menurunnya kinerja para karyawan seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel I.1
Data Hasil Produksi Tiang Listrik
PT. Tonggak Ampuh Baturaja 2019

Bulan	Target	Realisasi	Sisa Pesanan
Januari	30.000	17.201	12.799
Februari	22.000	10.965	11.035
Maret	28.600	16.097	12.503
April	34.450	12.820	21.630
Mei	35.000	18.537	16.463
Juni	19.800	14.367	5.433
Juli	39.000	16.668	22.332
Agustus	33.550	18.723	14.827
September	33.267	23.234	10.033
Oktober	21.100	11.690	9.410
November	36.700	17.219	19.481
Desember	25.700	14.344	11.356
Total	359.167	191.865	167.302

Sumber : Data Laporan Bulanan Produksi PT. Tonggak Ampuh Baturaja Tahun 2019

Berdasarkan Data Hasil Produksi PT. Tonggak Ampuh dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2019 mengalami banyak sisa pesanan kondisi tersebut terlihat kinerja karyawan di PT. Tonggak Ampuh kinerja karyawannya rendah. Hal ini dapat dilihat pada bulan Januari terdapat hasil produksi sebanyak 17.201 batang tiang beton sampai pada bulan Mei 18.537 tiang beton mengalami naik turun hasil produksi, pada bulan Juni Total Produksi hampir saja memenuhi Total Pesanan 14.367 batang tiang beton, namun masih memiliki sisa 5.443 batang tiang beton sampai bulan Desember hasil produksi PT. Tonggak Ampuh Baturaja masih memiliki sisa pesanan.

Fakta kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja seperti yang terlihat bahwa kinerja karyawannya rendah karena seringnya pesanan yang diterima perusahaan tidak tercapai dan masih memiliki sisa pesanan, sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan perusahaan PT. Tonggak Ampuh Baturaja belum sepenuhnya optimal dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Setiap karyawan harus berperan aktif untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai target. Kualitas perusahaan dapat dianggap kurang baik oleh konsumen karena kinerjanya yang rendah.

Kinerja karyawan yang baik dalam bekerja tidak terlepas dari Motivasi hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaan di PT. Tonggak Ampuh Baturaja. Hal yang mendukung motivasi karyawan salah satunya yaitu penghargaan yang tidak dapat dirasakan oleh karyawan, Kebutuhan penghargaan (reward) berdasarkan observasi yang telah dilakukan, karyawan di Perusahaan PT. Tonggak Ampuh Baturaja mendapatkan fasilitas seperti gaji, tunjangan hari raya dan BPJS. Menurut mereka jaminan itu masih dirasa kurang karena tidak adanya bonus prestasi ketika mereka melakukan suatu pekerjaan dengan sangat baik ditambah susahnyanya untuk mendapatkan jenjang karir atau promosi jabatan.. yaitu ketika karyawan diharuskan untuk memiliki sikap setia atau loyalitas kepada perusahaan, tetapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja dan pencapaian yang telah dicapai oleh beberapa karyawan berprestasi, seperti

penghargaan dan pujian atau imbalan berupa lainnya seperti tunjangan di luar gaji pokok karyawan.

Kondisi kerja yang tidak membuat karyawan merasakan nyaman, seperti tidak cocok antara karyawan dengan karyawan lain, kondisi kerja karyawan kurang nyaman seperti ruang kerja yang sempit/padat yang membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan juga masih terdapat karyawan yang belum menjalankan tugasnya secara optimal di karenakan kurangnya kemampuan karyawan memenuhi atau mengikuti instruksi kerja. Masih ada karyawan yang tidak memahami langkah-langkah yang di berikan sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan instruksi kerja. Seperti pada bagian penyelesaian merupakan proses penyempurnaan beton. Semua kegiatan tersebut memiliki instruksi kerja yang harus dilakukan dengan benar. Terdapat dokumen milik perusahaan yang hanya dapat dilihat oleh karyawan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan seperti siapa yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, peralatan yang digunakan, tata cara kerja dan alat pelindung diri yang harus digunakan. Hasil observasi karyawan masih belum sepenuhnya mematuhi instruksi. Selain itu hasil observasi yang dilakukan masih ada karyawan tidak menggunakan alat pelindung diri sama sekali, tidak menggunakan alat pelindung diri dengan lengkap dan merokok di tempat kerja.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Rendahnya disiplin kerja karyawan juga merupakan salah satu

penyebab rendahnya kinerja karyawan. Tidak adanya balas jasa seperti tidak adanya uang lembur terhadap karyawan dan masih banyak karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan pada karyawan di perusahaan tersebut, contohnya dari ketepatan waktu masuk kerja dan karyawan di perusahaan tersebut. Banyaknya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, di perusahaan tersebut diharuskan masuk kerja pukul 08.00 akan tetapi masih banyak karyawan yang datang melewati batas waktu yang di tentukan perusahaan bahwasannya efisiensi terhadap waktu sangat di perlukan untuk mengatur sebuah pekerjaan yang dapat dikerjakan terlebih dahulu. Selain itu banyak karyawan yang pergi tanpa izin atau meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan-karyawan di PT. Tonggak Ampuh Baturaja yang melanggar aturan masih kurang efektif dan tidak menimbulkan efek jera terhadap karyawan yang melanggar peraturan, karyawan hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika sanksi yang diberikan semakin berat karyawan tidak akan melanggar aturan yang berlaku di perusahaan. Serta ketegasan pimpinan belum membuat karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Semua ini dikarenakan tingkat ketidakdisiplinan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya ditaati karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tonggak Ampuh Baturaja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai gambaran praktek dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT Tonggak Ampuh Baturaja, untuk mengetahui sejauh mana tentang motivasi dan Disiplin Kerja terhadap peningkatan kinerja kepada karyawan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Almameter

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Agnus, Deviananalita. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Unit Shared Service PT. Telkom Akses Area Riau Daratan*. JOM FISIP. Vol.7 No.2. Halaman 1-14.
- Asiati, D. I. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Fadillah, Bayu dkk (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaliga We PT. Njonja Meneer Semarang*. DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC. Vol.2 No.2. Halaman1-9.
- Hartono, Tommy & Mauli Siagian. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam*. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT). Vol.7 No.1. Halaman 220-237.
- Hasan, Iqbal. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri.
- Kurniasari, Rani. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. Widya Cipta. Vol.2 No. 1. Halaman 32-39.
- Meta, Nandha. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.1 No.1. Halaman 1-8.
- Purnamawati, Andri. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara DR. S Hardjolukito Yogyakarta*. Jurnal OPTIMAL. Vol.16 No.1. Halaman 1-8.
- Purnomo, Chandra Andika Hadi dkk. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.48 No.1. Halaman 28-35
- Sampeliling, Alexander. (2015). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Kinerja. Vol.12 No.1. Halaman 1-17.
- Sari, Indah. (2018). *Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Penguasaan Keterampilan Berbicara (Speaking) Bahasa Inggris*. Jurnal Manajemen Tools. Vol.9 No.1. Halaman 41-52.

- Sherlie, Hikmah. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam*. MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.5 No.1. Halaman 756-765.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.