

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PT.BUMI RAMBANG KRAMAJAYA
OGAN ILIR SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



Nama : Fitri Irianti

NIM : 212018175

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PT. BUMI RAMBANG KRAMAJAYA
OGAN ILIR SUMATERA SELATAN**

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



Nama : Fitri Irianti

NIM : 212018175

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitri Irianti
NIM : 212018175
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan

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 dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,
2022

September



Fitri Irianti

Universitas Muhammadiyah Palembang
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan.
Nama : Fitri Irianti
Nim : 212018175
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, September 2022

Pembimbing 1,

Dr. Choiriyah, Hj. S.E., M.Si.

NIDN: 0211116203

an Pembimbing 2,

Zuhriyah, Hj. S.E., M.Si

NIDN: 0018105606

Mengetahui,

Dekan



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

NIDN: 0229057501

MOTTO:

“Allah SWT, tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Qs Al Baqarah 286)

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu”

(Ali Bin Abi Thalib)

Dengan rasa sayang dan hormat skripsi ini, kupersembahkan untuk:

1. Ayahandaku (Iryansyah) dan ibundaku (Alm. Herawati) tersayang
2. Saudara-saudaraku (Dicky, Yossy, Arafat, Feli) dan keluarga besarku
3. Kekasihku (Regi Faisal A.Md.)
4. Sahabat seperjuanganku
5. Almemater kebanggaanku



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmatNYA penulis skripsi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Tidak dapat disangka bahwa butuh usaha yang keras dalam menyelesaikan dan mengerjakan skripsi ini. Namun, skripsi ini tidak akan selesai tanpa orang-orang disekeliling penulis.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Choiriyah, Hj. S.E., M.Si., DR selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Zuhriyah, Hj. S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah sabar membimbing penulis, membantu penulis dan memberikan arahan yang berguna untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat kepada penulis.
6. Keluarga tercinta terutama kedua orangtua dan saudara-saudara yang selalu mendoakan dan membantu penulis selama ini.
7. Pimpinan dan Pegawai PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir yang telah membantu penulisan dalam melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat yang selalu menghibur saya dan selalu berada disamping saya dalam suka dan duka Amel, Kiki dan Adel.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2022

Fitri Irianti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	11
B. Kerangka Pemikiran	28
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sample.....	32
E. Data yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	62

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA	68
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Produksi Karet Tahun 2016-2020 PT.Bumi Rambang Kramajaya...	6
Tabel III.1	Operasional Variabel	32
Tabel III.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT.Bumi Rambang Kramajaya 2021	33
Tabel III.3	Instrumen Skala Likert.....	39
Tabel IV.1	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel IV.2	Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	48
Tabel IV.3	Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel IV.4	Uji Validitas Kinerja Karyawan	54
Tabel IV.5	Uji Validitas Disiplin Kerja	55
Tabel IV.6	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	56
Tabel IV.7	Uji Reliabilitas	57
Tabel IV.8	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel IV.9	Hasil Uji F.....	59
Tabel IV.10	Hasil Uji t.....	60
Tabel IV.11	Hasil Kosefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	29
Gambar IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Gambar IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	53
Gambar IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen Data
- Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 Tabel Distribusi F
- Lampiran 7 Tabel Distribusi t
- Lampiran 8 Tabel Distribusi r
- Lampiran 9 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Riset Perusahaan
- Lampiran 11 Surat Plagiarism Checker
- Lampiran 12 Sertifikat AIK
- Lampiran 13 Sertifikat Microsoft Office dan Microsoft Excel
- Lampiran 14 Sertifikat Microsoft Excel dan Microsoft Powerpoint
- Lampiran 15 Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 Sertifikat Magang
- Lampiran 17 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 18 Biodata Penulis

Abstrak

Fitri Irianti/212018175/2022/Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan/Manajemen SDM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara stimulan dan parsial terhadap kinerja di PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sample penelitian sebanyak 67 responden dari jumlah total populasi sebanyak 200 karyawan. Teknik pengambilan sample yaitu *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data ini dengan kuisioner. Analisa data penelitian ini menggunakan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Bumi Rambang Kramajaya. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Bumi Rambang Kramajaya. Uji hipotesis, uji F menunjukkan ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya. Uji t menunjukkan ada pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja serta ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Koefisien determinasi yang telah diolah sebesar 0,834 atau 83,4% dan sisanya 16,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja

Abstrak

Fitri Irianti/212018175/2022/The Influence of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir, South Sumatra.

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation stimulantly and partially on performance at PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir, South Sumatra. This type of research is associative research. The research sample was 67 respondents from the total population of 200 employees. The sampling technique is *Simple Random Sampling*. This data collection method is a questionnaire. Analysis of the research data using a likert scale. Data analysis in this study is multiple linier regression analysis. The results showed that work discipline had a significant effect on performance at PT. Bumi Rambang Kramajaya. Work motivation has a significant effect on performance at PT. Bumi Rambang Kramajaya. Hypotesis testing, F test shows that there is an influence between work discipline and work motivation on the performance of PT. Bumi Rambang Kramajaya the t test shows that there is an influence between work discipline and performance and there is an effect of work motivation on performance. The coefficient of determination that has been processed is 0,834 or 83,4% and the remaining 16,6% is determined by other factors not observed in this study.

Keywords: work discipline, work motivation, performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan seluruh kegiatan pada manusia. Dalam mengelola MSDM yang efektif membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan bagaimana cara mengelolanya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM yang dimaksud adalah manusia atau karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi, institusi dan perusahaan sebagai nyawa untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Hasibuan (2017:10) mengatakan Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas dan memperhatikan laba saja, tapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan, setelah terpenuhi kebutuhan karyawan secara otomatis karyawan akan bekerja sesuai harapan perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya karyawan dalam menjalankan pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Terpenting karyawan dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan

terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja, Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja karyawan akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup karyawan secara tidak langsung.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dan hasil

kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja yang berlaku dalam organisasi.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik karyawan yang maupun oleh perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai hasil optimal.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang disiplin seperti mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik, datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat memenuhi target tujuan perusahaan. Karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja mencerminkan produktivitas kerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai pedoman hasil kerja yang berkualitas dapat dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau

memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memacu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada.

Motivasi kerja adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan karyawan itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Bergantung pada motifnya, motif adalah kebutuhan, keinginan dalam karyawan dan dapat menentukan perilaku karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno,2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu untuk dicapai.

Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih giat melakukan pekerjaannya dalam perusahaan yang pada akhirnya menaikkan tingkat kinerjanya sendiri. Dengan motivasi yang baik kepada karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan bersemangat, apalagi pimpinan perusahaan memberi motivasi sesuai dengan keadaan karyawan dengan mengaitkan dengan hal-hal yang terjadi secara nyata diluar perusahaan (lingkungan eksternal), terlebih yang terjadi di lingkungan dalam perusahaan (lingkungan internal). Motivasi dapat

diberikan melalui finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Jika perusahaan kurang membrikan motivasi kepada karyawan maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan yang mengakibatkan tidak berhasilnya tujuan perusahaan.

Keterkaitan Disiplin kerja, Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pada penelitian ini berlokasi di PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. PT. Bumi Rambang Kramajaya merupakan salah satu perusahaan perkebunan karet swasta terbesar di provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk mengembangkan bisnis secara penuh dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk memotivasi kerja karyawan dan kedisiplinan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Produksi Karet Tahun 2016-2020
PT. Bumi Rambang Kramajaya

Tahun	Target Produksi Karet (Ton)	Realisasi Pendapatan Karet (Ton)	Pencapaian Dalam Bentuk %
2016	54.237.179	51.765.127	95,44%
2017	53.723.186	49.228.138	91,63%
2018	52.676.154	50.445.256	95,76%
2019	53.654.198	51.654.132	96,27%
2020	50.234.120	48.227.110	96,00%

Sumber: PT. Bumi Rambang Kramajay,2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa realisasi pencapaian produksi karet PT. Bumi Rambang Kramajaya dari tahun 2016-2020 belum tercapai dari target yang ditetapkan sebesar 98,00% oleh PT. Bumi Rambang Kramajaya.

Kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir seperti yang terlihat bahwa kinerja belum optimal, karyawan secara individu umumnya belum mampu mengejar kuantitas target yang ditetapkan PT. Bumi Rambang Kramajaya, kualitas kerja karyawan juga belum optimal, masih banyak pohon karet yang tidak dipanen oleh karyawan dan juga sebagian karyawan yang melakukan mogok kerja dikarenakan beredar isu jikalau akan diadakannya PHK karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan berdampak kepada perusahaan.

Kedisiplinan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir menurun dapat dilihat dari masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga masih ada karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku. Seperti, seringnya pimpinan terlambat masuk kerja dari jam operasional perusahaan yang ditentukan, hal ini secara tidak langsung memberi contoh dan berpengaruh kepada kedisiplinan para karyawan karena masih banyak karyawan yang juga terlambat masuk kerja. Keadilan yang tidak merata di perusahaan, karyawan yang ada hubungan keluarga dengan pimpinan diperbolehkan meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan pada saat jam kerja perusahaan sedangkan karyawan yang tidak ada hubungan keluarga dengan pimpinan tidak boleh meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang pasti. Sanksi dan hukuman ringan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang melakukan kesalahan hal ini mengakibatkan masih banyak karyawan yang mengulangi kesalahannya lagi.

Motivasi kerja PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir menurun terlihat dari tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti, perusahaan yang terlambat memberikan kompensasi yang berupa uang atau gaji kepada karyawan yang bekerja mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Kurangnya dan banyaknya kerusakan pada peralatan dan transportasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang bekerja. Tidak ada pengakuan dari pimpinan atas hasil yang melebihi target perusahaan yang dicapai oleh karyawan. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT. Bumi Rambang Kramajaya?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramaja
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Merupakan pembelajaran bagi peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan.

3. Manfaat bagi almamater

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah bagi mahasiswa

DAFTAR PUSTAKA

- Amha, G. G., & Brhane, F. (2020). Derteminant of Employee Pwrfomance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. *Internasional journal of marketing & Human Resourch Research*, 1(01), 1-13.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Roskadakarya:Bandung
- Christian, Dio, dan Kurniawan M. (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*. Vol. 2, No. 2, Juni 2021; 113-125.
- E.Jurnal Manajemen, Vol 9, edisi 3 PP 1008-1027(2020) Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- E.Jurnal Equilibrium Manajemen. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. Vol 5. No 2. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Hasibuan, S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Harlie, M. 2017. ”Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.Vol. 11 No. 2, Oktober 2017; 117-124.
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal riset manajemen dan bisnis*, 3(1), 27-36
- Ida Iriani, Nur. 2019. ”Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambang”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.Vol. 8, No. 2, Mei 2019; 561-569.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding : The National Conference Management And Business (NCMAB) 2018
- Marpaung, Mawarni, I., Hamid, D & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15 (2)
- Saripudin, Jasman. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Vol 2. No 1
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2019. "Metodologi Penelitian untuk Bisnis". Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Setyaningsih, Sumarni, dan Ratnawati, RST (2019) " Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grafindo
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Vol 3. No 1
- Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi" *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol. 1, No. 1, April 2019; 17-30.
- Wikipedia Bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas Greer, Charles R. Strategy and Human Resources : a General Managerial Perspektive, New Jersey : Prenticehall