

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. DIZAMARTA POWERINDO LAHAT**



**Skripsi**

Nama : M Safri Irawan  
Nim : 212018386

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUAMMADIYAH PALEMBANG  
2022**

**Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. DIZAMARTA POWERINDO LAHAT**

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



Nama : M Safri Irawan  
Nim : 212018386

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUAMMADIYAH PALEMBANG  
2022**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M Safri Irawan  
Nim : 212018386  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat

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 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, Juli 2022



M Safri Irawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Dizamatra Powerindo Labat

Nama : M Safri Irawan  
Nim : 212018386  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disarankan  
Pada Tanggal .....

Pembimbing I,



**Fitantina, S.E., M.Si**  
NIDN : 0028026301

Pembimbing II,



**Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M**  
NIDN : 0215117901

Mengetahui,  
Dekan  
u.b Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

*“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sesungguhnya (urusan) yang lain dan hanya pada tuhanmulah hendaknya kamu berharap “*

**(Q.S Al-Insyiroh: 6-8)**

*“... Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan pada diri mereka sendiri...”*

**(Q.S Ar Ra’d: 13)**

*“ Semua impian dapat menjadi kenyataan andaikan kita memiliki keberanian untuk mewujudkannya*

### PERSEMBAHAN:

*Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada*

- 1. Kepada Orang Tuaku Tercinta, Ayahku Jiman dan Ibuku Suyanti*
- 2. Kepada Saudara-saudaraku, Ika Agusnita, M Yogi Hantoro. Serta Dosen Pembimbingku, Ibu Fitantina, SE., M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M*
- 3. Teman-Temanku Seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018*
- 4. Almamater Tercinta.*

## **PRAKATA**

Segala Puji bagi Allah SWT, berkat rahmatnya penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dizamatra Powerindo Lahat ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tuaku Ayahanda Jiman dan dan Ibunda Suyanti telah memberikan doa dan bantuannya yang memiliki makna besar dalam proses ini dan kepada kakak perempuanku Ika Agusnita dan adikku M Yogi Hantoro yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Fitantina, SE.,M.Si dan Bapak Bapak Ahmad Adi Arifai SE.,M.M yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan 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 Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Ibu Fitantina, SE.,M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai SE.,M.M selaku Dosen pembimbing yang telah sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Pimpinan yang telah memberikan izin untuk penelitian dan Karyawan yang telah bersedia mengisi kuesioner di PT. Dizamarta Powerindo Lahat Sumatera Selatan. Terutama Kepada Kak Indra yang telah membantu selama penelitian.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Sahabat dan rekan - rekan mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Palembang ,29 Juli 2022

**(M Safri Irawan)**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	15
C. Kerangka Pemikiran .....	19
D. Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	20
B. Lokasi Penelitian .....	21
C. Operasional Variabel .....	21
D. Populasi dan Sampel .....	22
E. Data Yang Diperlukan .....	24
F. Metode Pengumpulan Data .....	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	27



H. Daftar Pustaka .....	33
I. Jadwal Penelitian .....	35

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	33
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I. 1 .....	4
Tabel I. 2 .....	5
Tabel II. 1.....	19
Tabel III. 1.....	21
Tabel III. 2.....	23
Tabel IV. 1.....	39
Tabel IV. 2.....	40
Tabel IV. 3.....	41
Tabel IV. 4.....	44
Tabel IV. 5.....	46
Tabel IV. 6.....	48
Tabel IV. 7.....	50
Tabel IV. 8.....	51
Tabel IV. 9.....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1.....	20
Gambar IV. 1.....	34
Gambar IV. 2.....	35
Gambar IV. 3.....	36
Gambar IV. 4.....	37
Gambar IV. 5.....	38

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuisisioner
- Lampiran 3. Data Tabulasi
- Lampiran 4. Tabel r
- Lampiran 5. Tabel F
- Lampiran 6. Tabel t
- Lampiran 7. Sertifikat AIK
- Lampiran 8. Kartu Aktifitas Bimbingan
- Lampiran 9. Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 10. Sertifikat Kompurer Bisnis
- Lampiran 11. Sertifikat SPSS
- Lampiran 12. Plagiarism
- Lampiran 13. Surat Keterangan Penelitian Perusahaan
- Lampiran 14. Surat Keterangan Lunas BPP
- Lampiran 15. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 16. Biodata

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIZAMATRA POWERINDO LAHAT**

**M Safri Irawan**  
[safriirawan19@gmail.com](mailto:safriirawan19@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Palembang  
Jalan Jendral Ahmad Yani, 13 Ulu, Kec Sebrang Ulu II, Kota Palembang,  
Sumatera Selatan 30263, Phone: (0711) 523022

## **ABSTRAK**

M Safri Irawan/212018386/2022/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat, baik secara Simultan dan Parsial. Jenis penelitian Asosiatif, jumlah Populasi 300 orang dengan jumlah sampel 75 orang. Data yg digunakan adalah Data Primer dan Sekunder. Metode Pengumpulan data menggunakan Kuisisioner dan Dokumentasi. Tehnik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. Hasil penelitian dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat. Hasil Uji Hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi kerja atau Disiplin kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat. Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Lahat sebesar 69%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. DIZAMATRA POWERINDO  
LAHAT**

M Safri Irawan  
safriirawan19@gmail.com

Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of  
Muhammadiyah Palembang  
Jalan Jendral Ahmad Yani, 13 Ulu, Sebrang Ulu II District, Palembang City,  
South Sumatra 30263, Phone: (0711) 523022

**ABSTRACT**

M Safri Irawan/212018386/2022/The Influence of Work Motivation and Work  
Discipline on Employee Performance at PT. Dizamatra Powerindo Lahat.

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Dizamatra Powerindo Lahat, both Simultaneously and Partially. Associative research type, the population is 300 people with a sample of 75 people. The data used are Primary and Secondary Data. Data collection method using Questionnaire and Documentation. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing F and t, and the Coefficient of Determination. The results of the multiple linear regression equation show that there is a positive influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Dizamatra Powerindo Lahat. The results of the F Hypothesis Test indicate that there is a significant effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. The results of the t-test showed that there was a significant effect of work motivation or work discipline partially on the performance of employees of PT. Dizamatra Powerindo Lahat. The coefficient of determination shows that the contribution of work motivation and discipline to employee performance at PT. Dizamatra Powerindo Lahat by 69%.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peranan sumber daya manusia adalah hal penting untuk meningkatkan hasil produksi didalam perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal, walaupun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap tanpa memiliki sumber daya manusia yang baik pula, maka perusahaan tersebut mungkin tidak akan mampu untuk bertahan lebih lama, oleh karena itu sangatlah penting peranan sumber daya manusia maka perusahaan harus memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai karyawan. Mengingat begitu penting peranan sumber daya manusia, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawannya. Sehingga tidak heran jika sebagian besar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap karyawan-karyawannya. Karyawan yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting mengingat karyawan merupakan ujung tombak dalam keberhasilan suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

Salah satu kajian dalam SDM adalah kinerja. kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Faktor kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian kinerja (*performance*) merupakan kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja merupakan salah satu bahasa Indonesia yang berasal dari kata kerja. Kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2017:182) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang selain kinerja karyawan, Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah



bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2007:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut

PT. Dizamatra Powerindo Lahat merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pertambangan batu bara, yang kantornya terletak di Desa Kebur, Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan.PT.

Dizamatra Powerindo Lahat memiliki karyawan sebanyak 300 yang terbagi dalam beberapa divisi.

Berdasarkan hasil wawancara pra riset terhadap 28 karyawan di PT. Dizamatra Powerindo Lahat dan dari hasil wawancara tersebut, ternyata hanya 70% karyawan yang merasa senang bekerja di PT. Dizamatra Powerindo Lahat dan 30% sisannya merasa kurang senang bekerja di PT. Dizamatra Powerindo Lahat. Hal ini menggambarkan adanya masalah dalam kinerja karyawan. Berikut jawaban responden :

**Tabel I.1**  
**Permasalahan yang ada di PT. Dizamarta Powerindo Lahat**

NO	PERNYATAAN	JUMLAH (ORANG)
1	Karyawan yang terlihat bosan dan mengobrol saat jam kerja	4
2	Masih ada yang datang terlambat ke kantor	3
3	Gaji yang dipotong	10
4	Pulang kerja lebih awal	5
5	Hubungan antar karyawan yang kurang harmonis	2
6	Mes atau Camp dan transportasi tidak layak	4
Jumlah		28

Sumber : wawancara pra riset, 2022

Fenomena yang ada di PT. Dizamatra Powerindo Lahat terdapat karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya memilih untuk bercanda, mengobrol saat jam kerja. Hal tersebut berimbas pada kinerjanya diperusahaan. Masih terdapat karyawan yang datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan perusahaan yang mana seharusnya jam masuk kantor dimulai dari jam 07.30, ini ada beberapa karyawan yang bahkan masuk jam 08.00. Semenjak pandemi covid 19 ini karyawan diperusahaan ini semua karyawan mengalami pemotongan gaji,

hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dapat mengganggu motivasi karyawan, mes atau camp dan transportasi tidak layak bagi karyawan, mes yang kapasitasnya melebihi daya tampung dan alat transportasi seperti mobil pengangkut karyawan sangat sedikit untuk mengangkut karyawan proyek yang cukup banyak. fasilitas yang diberikan PT. Dizamatra Powerindo Lahat untuk bekerja tidak sesuai standar seperti masih menggunakan peralatan yang lama seperti excavator yang berumur tua dan sering mogok pada saat melakukan kegiatan kerja

Selanjutnya berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Dizamatra Powerindo Lahat adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kuantitas produksi batu bara yang dihasilkan PT. Dizamatra Powerindo Lahat yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel I.II**  
**Data produksi PT. Dizamatra Powerindo**  
**Tahun 2018-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi Pertahun</b>	<b>Produksi (Ton)</b>	<b>Realisasi %</b>
2018	350.000	321.782	92 %
2019	350.000	314.571	90 %
2020	350.000	273.959	78 %
2021	350.000	159.986	46 %

Sumber : PT Dizamatra Powerindo Lahat

Di PT. Dizamatra Powerindo Lahat terdapat penurunan produksi di tahun 2018-2021 penurunan kinerja karyawan disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan PT.Dizamatra Powerindo Lahat terhadap karyawan maka kualitas kinerja karyawan tidak berjalan sesuai tujuan perusahaan, proses mencapai keselarasan antara tujuan perusahaan dan tujuan dari masing-masing karyawan maka PT.

Dizamarta Powerindo Lahat harus dapat membagi hasil usahanya dengan cara memberikan motivasi yang lebih bagi setiap karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih merasakan ikatan emosional dengan perusahaan dengan kata lain bila karyawan telah merasa dekat dan mempunyai rasa memiliki perusahaan, maka karyawan tidak akan menunda-nunda waktu pekerjaan sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan karyawan pun tak ingin perusahaannya hancur.

Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun seringkali perusahaan mengabaikan hal tersebut, seperti yang terjadi pada PT. Dizamarta Powerindo Lahat, terdapat karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya memilih untuk bercanda, mengobrol saat jam kerja. Hal tersebut berimbas pada kinerjanya diperusaan, Semenjak pandemi covid 19 ini karyawan diperusahaan ini semua karyawan mengalami pemotongan gaji, kurangnya perhatian perusahaan terhadap kondisi kerja karyawan seperti mes atau camp dan transportasi tidak layak bagi karyawan, mes yang kapasitasnya melebihi daya tampung dan alat transportasi seperti mobil pengangkut karyawan sangat sedikit untuk mengangkut karyawan proyek yang cukup banyak. fasilitas yang diberikan PT. Dizamarta Powerindo Lahat untuk bekerja tidak sesuai standar seperti masih menggunakan peralatan yang lama seperti excavator yang berumur tua dan sering mogok pada saat melakukan kegiatan kerja, hal tersebut sangat berdampak pada pekerjaan sehingga karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan,

kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Seperti yang terjadi pada PT. Dizamarta Powerindo Lahat, Masih terdapat karyawan yang datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan perusahaan yang mana seharusnya jam masuk kantor dimulai dari jam 07.30, ini ada beberapa karyawan yang bahkan masuk jam 08.00.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dizamarta Powerindo Lahat

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Dizamarta Powerindo Lahat

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan PT. Dizamarta Powerindo Lahat

3. Manfaat bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina, (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3 (1)
- Gita Dea, Ocky Sundari, Johnson Dongoran, (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, Vol 4 (1)
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013 *MANAJEMEN: Motivasi, disiplin dan kinerja*. Jakarta: PT Aksara.
- Johansen Dayani, Carol Daniel Kadang, (2020), Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah, *jurnal manajerial dan kewirausahaan*, Vol 2 (4)
- Nurmin Arianto, (2020), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang. *Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia*. 3 (3)
- Payaman J. Simanjuntak.2013. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3, Jakarta. Fakultas UI
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiono. 2014. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan, 2012 ; *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian* Salemba Empat, Jakarta

Yunia Lestari, 2020), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol 3 (3)