

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT.CARSURIN PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama: Fitri

Nim : 212014148

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018

**PENGARUH MOTIVASIDAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.CARSURIN PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama: FITRI

Nim : 212014148

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitri

Nim : 212014148

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Carsurin Palembang

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, Januari 2018



Fitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.CARSURIN
PALEMBANG

Nama : Fitri
Nim : 212014148
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing I



DR. Sri Rahayu, Hj. S.E., M.M
NIDN : 0206016702/791

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing II



Maftuhah Nurrahmi, Hj. S.E., M.Si
NIDN : 0216057001/673.84

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Maftuhah Nurrahmi, Hj., S.E., M.Si
NIDN : 0216057001/673.84

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah “

(HR.Turmudzi)

“Orang yang menuntut ilmu bearti menuntut rahmat ; orang yang menuntut ilmu bearti menjalankan rukun Islam dan Pahala yang diberikan kepada sama dengan para Nabi” (HR. Dailani dari Anas r.a)

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- **Tuhan Ku Allah SWT**
- **Kedua orangtua ku Bapak Sudirman dan Ibu Amila**
- **Saudara laki-laki ku Kakak Pasker,S.Pd**
- **Dosen Pembimbing Ibu DR. Sri Rahayu, Hj, S.E, M.M dan Ibu Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si**
- **Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis beserta staff Universitas Muhammadiyah Palembang**
- **Serta teman KKN Posko 130 Dan Desa Arisan Deras yang telah memberikan kenangan dan cerita tak terlupakan**
- **Sahabatku, Serta seluruh teman-teman seprjuangan angkatan 2014**
- **Almamater**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKARTA

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbilalamin dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Carsurin Palembang tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi Strata(S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada kedua orang tua yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dukungan kepada penulis dengan tulus dan ikhlas. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H.Fauzi Ridwan, S.E., M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu DR. Sri Rahayu, Hj, S.E, M.M dan Ibu Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si selaku ketua jurusan manajemen dan Ibu DR. Diah Isnaini A, S.E, M.Si selaku wakil jurusan

manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

5. Ibu Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Semua dosen yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan selama penulis menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus keperluan selama perkuliahan
7. Semua karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang memberikan kemudahan dalam mengurus keperluan selama perkuliahan.
8. Bapak pimpinan serta seluruh karyawan PT yang telah banyak membantu terutama pada penyediaan data-data yang menjadi objek penelitian.
9. Untuk kedua orangtua ku Bapak Sudirman dan Ibu Amila yang selama ini dengan tulus dan ikhlas mendidik, memberikan dukungan materiil, moril, dan motivasi serta doa-doanya.
10. Untuk saudara laki-laki ku Kakak Pasker S.Pd
11. Semua teman-teman seperjuanganku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang semoga silaturahmi antara kita terus terjalin atas ridho Allah SWT.
12. Untuk semua teman-teman KKN Posko 130 Desa Arisan Deras kenangan indah kita tidak akan terlupakan.
13. Untuk Alamamater dan kampus hijau kami yanh selalu dihati

Semoga Allah SWT membalas budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dansaran yang sifatnya

membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan untuk penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, Amin yarobbal'amin

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang Februari 2018

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Fitri' written in a stylized, cursive script.

Fitri

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------|------|
| Halaman Sampul Depan..... | |
| Halaman Judul..... | i |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... | ii |
| Halaman Pengesahan..... | iii |
| Halaman Motto dan Persembahan..... | iv |
| Halaman Prakarta..... | v |
| Halaman Daftar Isi..... | viii |
| Halaman Daftar Tabel..... | x |
| Halaman Daftar Gambar..... | xi |
| Daftar Lampiran..... | |
| Halaman Abstract..... | |
| Halaman Abstrak..... | |

BAB I. PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 9 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 10 |

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

| | |
|--|----|
| A. Landasan Teori..... | 11 |
| 1. Kinerja..... | 11 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 11 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 11 |
| c. Indikator-Indikator Kinerja..... | 12 |
| d. Manfaat dan Tujuan Kinerja..... | 13 |
| 2. Motivasi..... | 14 |
| a. Pengertian Motivasi..... | 14 |
| b. Faktor-Faktor Motivasi..... | 14 |
| c. Indikator-Indikator Motivasi..... | 14 |
| d. Teori-Teori Motivasi..... | 15 |
| e. Dimensi-Dimensi Motivasi..... | 17 |
| 3. Disiplin Kerja..... | 18 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja..... | 18 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 18 |

| | |
|--|----|
| c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja..... | 19 |
| d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja..... | 21 |
| B. Penelitian Sebelumnya..... | 22 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 24 |
| D. Hipotesis..... | 25 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian..... | 26 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 27 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 28 |
| D. Populasi Dan Sampel..... | 28 |
| E. Data Yang Diperlukan..... | 31 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 31 |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis..... | 32 |
| 1. Analisis Data..... | 32 |
| 2. Teknik Analisis..... | 34 |
| a. Uji Instrumen | |
| 1) Uji Validitas..... | 34 |
| 2) Uji Realibilitas..... | 38 |
| b. Analisis Regresi Linear Berganda..... | 41 |
| c. Uji Hipotesis..... | 42 |
| 1) Uji F..... | 42 |
| 2) Uji t..... | 43 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 44 |
| 1. Sejarah Singkat Perusahaan..... | 44 |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan..... | 45 |
| 3. Struktur Organisasi..... | 45 |
| 4. Gambaran Umum Responden..... | 51 |
| 5. Gambaran Jawaban Responden..... | 53 |
| 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... | 59 |
| 7. Uji Hipotesis..... | 60 |
| a. Hasil Uji F..... | 61 |
| b. Hasil Uji t..... | 62 |
| B. Pembahasan..... | 64 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|------------------|----|
| A. Simpulan..... | 71 |
| B. Saran..... | 72 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel..... | 28 |
| Tabel III.2 Jumlah Karyawan..... | 30 |
| Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Motivasi..... | 36 |
| Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 37 |
| Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 38 |
| Tabel III.6 Hasil Uji Reabilitas..... | 41 |
| Tabel IV.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 51 |
| Tabel IV.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 52 |
| Tabel IV.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 52 |
| Tabel IV.4 Variabel Kinerja Karyawan..... | 53 |
| Tabel IV.5 Variabel Motivasi..... | 55 |
| Tabel IV.6 Variabel Disiplin Kerja..... | 57 |
| Tabel IV.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... | 59 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji F..... | 62 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji t..... | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran..... | 24 |
| Gambar IV.1 Struktur Organisasi..... | 46 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|--|
| Lampiran 1 Jadwal Penelitian..... | |
| Lampiran 2 Surat Selesai Penelitian | |
| Lampiran 3 Kuesioner..... | |
| Lampiran 4 Aktivitas bimbingan penulisan skripsi | |
| Lampiran 5 Sertifikat TOEFL..... | |
| Lampiran 6 Sertifikat AIK..... | |
| Lampiran 7 Data dan hasil pengolahan data..... | |
| Lampiran 8 Biodata penulis..... | |

ABSTRAK

Fitri / 21 2014 148 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Carsurin Palembang

Rumusan masalah adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Carsurin Palembang. Tujuannya untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Carsurin Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Dengan populasi 70 orang dan teknik pengambilan sampel *stratified random sampling* sebanyak 60 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena diperoleh berupa kuesioner yang diberikan kepada responden, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji F, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan koefisien determinasi sebesar (R^2) sebesar 16,7%, membuktikan adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Motivasi , Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Fitri / 21 2014 148 / The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance PT.Carsurin Palembang

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of motivation and work discipline on employee performance at PT.Carsurin Palembang. The objective of this study was to find out an influence of motivation and work discipline on employee performance at PT.Carsurin Palembang. This study was associative research. The population in this study was 70 people that were taken by using stratified random sampling then there were 60 people used as the sample. The data used in this study was primary data that was obtained by using questionnaires that have been given to the respondents. The analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. Ftest showed that $F_{obtained} > F_{table}$, which means motivation and work discipline simultaneously gave an influence on employee performance. Ttest showed that motivation and work discipline partially gave an influence on employee's performance. The coefficient of determination (R^2) was 16,7% that proved that there was an influence of motivation and work discipline on employee performance and the rest was influenced by other factors.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasan yang mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka pendek adalah untuk memperoleh, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Tujuan 'memperoleh' akan diwujudkan melalui proses rekrutmen yang dilakukan

perusahaan untuk mencari bibit-bibit baru yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan 'mempertahankan' dapat diwujudkan melalui berbagai *treatment* berupa fasilitas, gaji, hingga jaminan bagi mutu kehidupan karyawan. Terakhir, tujuan 'memotivasi' dapat diwujudkan melalui penyesuaian pribadi karyawan dengan situasi kerja yang dihadapinya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah adalah untuk meningkatkan produktifitas karyawan yang dapat dinilai melalui meningkatnya kinerja dan berkurangnya tingkat kehadiran karyawan di kantor. Kedua, tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah adalah untuk menjamin mutu kehidupan kerja karyawan. Poin ini dapat dievaluasi dari meningkatnya kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, mutu kehidupan kerja karyawan yang baik juga dapat dinilai melalui berkurangnya tingkat stress karyawan saat bekerja.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam jangka menengah yang terakhir adalah menciptakan pribadi karyawan yang patuh pada aturan dan hukum. Hal ini sangat penting karena masalah hukum yang dilakukan oleh karyawan mau tak mau akan turut menyeret pihak perusahaan ke permasalahan tersebut.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkangan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Landasan utama dalam penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, kemauan, energi, teknologi, dan kompensasi. (Harbani Pasolong, 2010:186).

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Malayu Hasibuan,2014:193).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Ada kalanya pegawai atau karyawan melakukan pelanggaran untuk itu diperlukan disiplin kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku menyimpang dari pegawai atau karyawan tersebut setelah terwujudnya motivasi kerja maka akan timbul disiplin kerja yang baik. Untuk mewujudkan

keduanya, maka diperlukan adanya kerjasama antara atasan dan para pegawai bawahannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para pegawai secara maksimal di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut. Sehingga timbullah kepuasan bagi atasan karena melihat pegawainya kerja dengan baik.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu

termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Veithzal Rivai, 2014:607).

Dalam memotivasi karyawan pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

Motivasi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Harapan menimbulkan motivasi atau mendorong pegawai melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan, dalam rangka memenuhi kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis, sosial, rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri. Terpenuhinya kebutuhan sesuai harapan mendatangkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT.Carsurin Palembang ada beberapa fenomena yang ditemukan yaitu kurangnya motivasi karyawan sehingga hasil kerja tidak memuaskan karyawan dan juga karyawan motivasinya rendah karena ketika menghadapi pekerjaan yang monoton dan membosankan. Ditambah lagi tidak ada tantangan yang berarti dari pekerjaan yang dilakukan. Sesungguhnya, jiwa kita akan tumbuh seiring pertumbuhan pekerjaan yang dilakukan. Dari faktor eksternal adalah ketidakpuasan kerja dan kurangnya dorongan atau motivasi. Ataupun dari faktor internal yaitu

yang berhubungan dengan diri karyawan itu sendiri, biasanya timbul rasa bosan akibat sudah bekerja dalam waktu yang lama dan bekerja pada bidang maupun tempat yang sama, perilaku malas, kurang komitmen, kedisiplinan yang tidak terkendali, dan ketidakhadiran yang terlalu banyak. Kemudian karyawan kadang mengerjakan tugasnya tidak selesai sehingga pekerjaannya menjadi tertunda dan tidak mencapai target jika ini terjadi terus menerus karyawan akan menjadi pemalas dan berpikir pasif. Dari segi keamanan belum ada satpam untuk menjaga kantor agar aman dari orang-orang yang tidak dikenal, hanya ada cctv saja yang ada disana yang bisa merekam gerak-gerik pegawai dan orang-orang yang datang sebagai tamu disana.

Karena adanya masalah-masalah yang dihadapi karyawan nantinya memperbaikinya dengan pendekatan sistem manajemen. Pengaruh buruk yang bisa muncul dari kebiasaan datang terlambat seorang karyawan adalah kemarahan karyawan lainnya kepada karyawan yang suka datang terlambat yang pada akhirnya akan suka datang terlambat yang pada akhirnya akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Selain itu, jika kebiasaan datang terlambat seorang karyawan dibiarkan saja, maka bisa juga menular kepada karyawan lainnya yang sebelumnya disiplin dengan waktu kerja. Meningkatnya jumlah absensi karyawan dan seringnya karyawan mangkir pada waktu-waktu tertentu pada jam kerja berlangsung seperti, ngobrol berjam-jam sambil bersandiwara, berjalan mondar-mandir menyibukkan diri, tidur selama pimpinan sedang tidak ada di tempatnya, pulang lebih awal, datang terlambat dengan berbagai alasan yang tak jelas. Secara umum

karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kinerja karyawan semakin baik. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerjadan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Untuk waskat diharapkan bisa memberikan pengawasan baik itu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi di dalam organisasi dalam rangka pengembangan suatu organisasi yang memiliki masalah agar menjadi organisasi tersebut berjalan dengan lancar dan baik dalam rangka untuk pencapaian proses pengawasan yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis perlu melakukan kajian atau penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Carsurin Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Carsurin Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Carsurin Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Carsurin Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Carsurin Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Carsurin Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Carsurin Palembang

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Untuk memberikan informasi untuk memecahkan masalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Carsurin Palembang.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra Andika Hadi Purnomo (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. Jurnal administrasi bisnis Vol 48, No 1
- Hendi Suhendi, 2012. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ke-2, Cv Pustaka Setia, Bandung
- Malayu S.P. Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-18, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Nur Avni Rozalia (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. (administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1048). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 26, No 2
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-26, Alfabeta, Cv. Bandung
- Sukarani (2013) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Purworejo*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Oikonomia Vol.2, No 1
- T. Hani Handoko, 2009. *Manajemen*, Cetakan Ke-20, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Veithzal Rivai Zainal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Ke-6, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta