PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENCARTHA INDONESIA CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Yesi Anjelika
Nim : 212021147

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ENCARTHA INDONESIA CABANG PALEMBANG

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Unuvarsitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Yesi Anjelika
Nim : 212021147

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Yesi Anjelika
Nim	:	212021147
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	:	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Kaya 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 denga jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah denga disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudianhari 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, Mei 2025

Yesi Anjelika 212021147

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang
Nama	:	Yesi Anjelika
Nim	:	212021147
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,

Edy Liewani S.E., M.Si
NIDN: 002708601

Pembimbing II,

Lesi Agustin S.E., M.M
NIDN: 0205088201

Mengetahui Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah:286)

“Skripsi ini bukan akhir, tetapi awal dari perjalanan menuju kesuksesan”

(Penulis)

Dengan mengucapkan rasa Syukur kepada Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini untuk:

- Orang tua tercinta Ibunda Nurbaya dan Ayahanda Mirta Dinata
- Saudariku tersayang Yelia Dwi Rianti dan seluruh keluarga besar
- Almamater Kebanggaanku

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirobbilalamin segala puji hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah serta karunia-Nya yang begitu luar biasa, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Encartha Indonesia dengan baik dan tepat waktu. Sholawat beserta salam kita haturkan semoga selalu tercurahkan kepada baginda Muhammad SAW beserta sahabat, keluarganya dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, yang selalu berusaha semaksimal mungkin dalam mendukung, memberikan semangat dan selalu mendoakan sehingga penulis menyelesaikan skripsi secara tepat waktu.

Selesainya penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, bantuan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itupada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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, CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing 1 sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta memberi masukkan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta memberi masukkan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan ibu dosen pengajar dan seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Mba Ziovani A R Siagian, selaku HRD di PT. Encartha Indonesia dan mba Evi Dwi Januarti serta seluruh karyawan yang menjadi responden di PT. Encartha Indonesia yang telah mempermudah dalam pengumpulan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.
8. Keluarga besar MK *Family* yang selalu mendoakan kelancaran skripsi ini, terkhususnya kepada ibunda tersayang, Nurbaya yang tiada henti memberikan doa, kasih sayang dan dukungan. Juga kepada ayah tercinta Mirta Dinata, yang dengan segala usaha dan kerja kerasnya dengan semaksimal mungkin demi pendidikan anak-anaknya. Terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

9. Adikku tersayang Yelia Dwi Rianti terima kasih atas segala doa serta dukungan yang selalu diberikan sehingga menjadi penyemangat bagi penulis untuk menyelesaikan setiap proses penyusunan skripsi ini.
10. Kepada sahabatku Ike Suci, Reca Okta yang tiada henti memberikan *support* serta Partnerku yang senantiasa menemani, memberikan semangat dan selalu mendengarkan segala keluh kesah penulis selama proses penyusunan skripsi, terima kasih atas kesabaran dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Kepada Teman-teman seperjuanganku, Cici Dwi Juliana, Putri Asra, Eti Pinasti, Nur Ayu, Selvi Maharani dan Sakinah terima kasih telah berkontribusi dan menemani penulis selama proses penyusunan skripsi.
12. Terakhir untuk diriku sendiri, terima kasih telah bertahan, berjuang dan tidak menyerah dalam penyusunan skripsi ini. Aku bangga dengan diriku sendiri karena sudah berusaha hingga di titik ini. Meski banyak rintangan yang harus dilalui, aku mampu melewatinya dengan baik atas izin Allah SWT.

Palembang

Yesi Anjelika

ABSTRAK

Yesi Anjelika/212021147/2025/ Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Encartha Indonesia cabang Palembang. Jenis penelitian yang digunakan Asosiatif. Populasi berjumlah 106 orang yaitu seluruh karyawann dan jumlah sampel 84 orang dengan tektik sampel *Probability sampling* yaitu *Simple Random Sampling.* Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang di kuantitatifkan dengan pengumpulan data melalui kuesioner sebagai data primer dan dokumentasi sebagai data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Encartha Indonesia cabang Palembang. Uji hipotesis secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Encartha Indonesia cabang Palembang. Uji hipotesis secara parsial ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Encartha Indonesia cabang Palembang. Nilai koefiseien determinasi menyatakan jika motivasi kerja dan disiplin kerja dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Encartha Indonesia cabang Palembang

Kata kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Palembang

ABSTACT

Yesi Anjelika/212021147/2025/ ***The influence of work motivation and work discipline on the performance of employees*** **PT. Encartha Indonesia Palembang** ***Branch***

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of employees PT. Encartha Indonesia Palembang *Branch. The type of research used is associative, The population is 106 people, namely all employees and the sample size is 84 people using the probability sampling technique namely simple random sampling. The methodology used a qualitative approach that is quantified by collecting data through questionnaires as primary data and documentation as secondary data. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The research result show that simultaneously there is a significant influence of work motivation and work discipline on imployee performance at* PT. Encartha Indonesia Palembang *Branch. Partial hypothesis test shows that there is an influence of work motivation on employee performance at* PT. Encartha Indonesia Palembang *Branch. Partial hypothesis test show that there is an influence of work discipline on employee performance at* PT. Encartha Indonesia Palembang *Branch. The coefficient of determination value states that work motivation and work discipline can influence employee performance at* PT. Encartha Indonesia Palembang *Branch*.

Keywords: *Human Resources, Smes, Performance, Mentoring, Palembang*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iv**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
PRAKATA ..... **vi**
ABSTRAK ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
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 **11**
A. Landasan Teori 11
B. Kerangka Pemikiran 24
C. Hipotesis 26
BAB III METODE PENELITIAN **27**
A. Jenis Penelitian 27
B. Lokasi Penelitian 28
C. Operasionalisasi Variabel 28
D. Populasi dan Sampel 29
E. Data Yang Diperlukan 31
F. Metode Pengumpulan Data 31
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis 32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN **40**
A. Hasil Penelitian 40
B. Pembahasan 60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN **66**
A. Simpulan 66
B. Saran 67
DAFTAR PUSTAKA **68**
LAMPIRAN **70**

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Produksi Pertahun 2019-2023 4
Tabel I.2 Data Hasil Prariset kinerja karyawan 5
Tabel I.3 Data Hasil Prariset Variabel 6
Tabel I.4 Data Surat Peringatan (SP) 2019-2023 8
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel 28
Tabel III.2 Jumlah Sampel 30
Table IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
Table IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden 43
Table IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden 44
Table IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 45
Table IV.5 Jawaban Responden Variable Kinerja Karyawan 46
Table IV.6 Jawaban Responden Variable Motivasi Kerja 48
Table IV.7 Jawaban Responden Variable Disiplin Kerja 50
Table IV.8 Hasil Uji Validitas 52
Table IV.9 Hasil Uji Reliabilitas 53
Table IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda 54
Table IV.11 Hasil Uji F 56
Table IV.12 Hasil Uji T 58
Table IV.13 Hasil Koefisien Determinasi 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran **:** Jadwal Penelitian

Lampiran **:** Kuesioner Penelitian

Lampiran **:** Tabulasi Identitas Responden

Lampiran **:** Tabulasi Data Variabel (Y)

Lampiran : Tabulasi Data Variabel (X1)

Lampiran : Tabulasi Data Variabel (X2)

Lampiran **:** Uji Validitas dan reliabilitas kinerja karyawan

Lampiran **:** Uji Validitas dan reliabilitas motivasi kerja

Lampiran **:** Uji Validitas dan reliabilitas disiplin kerja

Lampiran **:** Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran **:** Rekapitukasi Jawaban Responden (Y)

Lampiran **:** Rekapitukasi Jawaban Responden (X1)

Lampiran **:** Rekapitukasi Jawaban Responden (X2)

Lampiran **:** Sertifikat AIK

Lampiran **:** Sertifikat SPSS

Lampiran **:** Sertifikat Aplikasi computer

Lampiran **:** Sertifikat computer bisnis

Lampiran **:** Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran **:** Surat selesai penelian

Lampiran **:** Tabel r

Lampiran **:** Tabel F

Lampiran **:** Tabel t

Lampiran : Surat Pelunasan BPP

Lampiran : Biodata Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia, karena untuk memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga dan memegang peranan yang srtategis bagi perusahaan. Dengan kata lain, karyawan bertindak sebagai pemikir, perencana, serta sebagai pengelola kegiatan didalam perusahaan. Dengan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas menjadi salah satu langkah yang efektif dalam mempertahankan kelangsungan Perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut oleh perusahaan untuk member 1 ıerja yang maksimal, karena baik tidaknya kualitas kerja karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan dan mencerminkan keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan terhadap perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Hubungan antara karyawan dengan kinerja tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, karena karyawan merupakan seseorang yang bekerja untuk menghasilkan, sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan atas hasil kerja yang dilaksanakannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno 2019:3).

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan adalah faktor penentu keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah tercapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Agar karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal maka karyawan perlu memiliki semangat untuk bekerja.

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengeratuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerla, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, motivasi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Sikap karyawan dapat bergantung dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karena pada dasarnya karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja baik berupa pujian maupun berupa penghargaan dari atasan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang telah diberikan karyawan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan

perusahaan dengan tepat waktu dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong didalam diri seseorang untuk mau berprilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajibab yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman 2017:278).

Selain itu, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya, dalam hal ini dapat berupa waktu, disiplin dalam mengerjakan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan Perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menghambat pencapaian tujuan Perusahaan sehingga kinerja karyawan juga akan menurun.

PT. Encartha Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil Daihatsu dan *service* mobil, adapun mobil yang di jual di PT. Encartha Indonesia yaitu *terios, xenia, sirion, ayla, sigra, luxio, grand max dan grand max pick up*. Perusahaan ini awalnya berdiri dengan nama CV Union Jaya Motor (Union Daihatsu) yang berdiri pada tahun 1992. Diawal 2011 CV Union Jaya Motor mengganti nama usaha menjadi PT. ENCARTHA INDONESIA dan menggunakan brand ENCAR sebagai merk dagang sampai saat ini.

Dalam menjalankan usahanya PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang tidak terlepas dari adanya permasalahan didalam kinerjanya, karena setiap perusahaan pasti memerlukan tenaga kerja untuk mencapai tujuannya.

Berikut gambaran kinerja PT.Encartha Indonesia Cabang Palembang dalam 5 tahun terakhir.

Tabel I,1
Tingkat capaian kinerja pada
PT. Encartha Indonesia tahun 2019-2023

Tahun	Target penjualan (unit)	Target Realisasi (unit)	Target yang tercapai (%)
2019	2000	1.483	74%
2020	2000	1.514	76%
2021	2.314	1.673	72%
2022	2.314	1.967	85%
2023	2.314	1.921	83%

Sumber: PT. Encartha Indonesia 2024

Berdasarkan pada Tabel I.1 dapat dilihat jika PT. Encartha Indonesia dalam 5 tahun terakhir belum maksimal yaitu berkisar antara 72%-85%. Hal ini dapat disebabkan oleh belum optimalnya hasil kinerja karyawan di mana, target secara kuantitas belum tercapai, kedisiplinan karyawan yang masih rendah karena karyawan sering terlambat masuk kerja dan kurangnya sosialisasi karyawan dengan sesama rekan kerja sehingga karyawan sulit untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Capaian kinerja yang belum sesuai yang ditargetkan perusahaan ini ditemukan adanya permasalahan pada motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini di dapat dari hasil prariset yang telah peneliti lakukan pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang yaitu sebagai berikut.

Tabel I.2
Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan Pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
	Kemampuan dan Keahlian		
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan	20	10
2	Karyawan melaksanakan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai bidangnya	22	8
	Pengetahuan		
3	Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan pekerjaan	17	13
4	Kayawan memahami pelaksanaan prosedur yang ada didalam perusahaan	19	11
	Rancangan Kerja		
5	Karyawan dapat memberikan rencana kerja yang baik untuk perusahaan	16	14
6	Karyawan menggunakan metode yang ditetapkan perusahaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan	18	12
	Kepribadian		
7	Karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya	23	7
8	karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi	20	10
	Motivasi kerja		
9	Karyawan mendapat pujian dari atasan jika mendapatkan hasil kerja yang baik	12	18
10	Karyawan mendapat pengakuan dan penghargaan dari sesama rekan kerja maupun dari Perusahaan	10	20
	Budaya organisasi		
11	Karyawan lebih nyaman jika bekerja dengan tim	18	12
12	Karyawan memiliki keberanian untuk mengambil resiko didalam pekerjaan	14	16
	Kepemimpinan		
13	Atasan memberi sanksi jika karyawan terlambat masuk jam kerja	24	6
14	Pemimpin menerima opini atau saran dari karyawan	21	9
	Gaya Kepemimpinan		
15	Pemimpin memiliki kemampuan mengambil keputusan yang bijak	20	10
16	Pemimpin mampu mengarahkan karyawan jika tidak sesuai dengan pekerjaan	17	13
	Kepuasan Kerja		
17	Karyawan melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa adanya tekanan dari atasan	18	12
18	Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	16	14
	Lingkungan		
19	Karyawan merasa nyaman dan aman selama bekerja	19	11
20	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja	17	13
	Loyalitas		
21	Karyawan selalu menaati aturan yang ada didalam perusahaan	20	10
22	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	15	15
	Komitmen		
23	Karyawan memiliki kesetiaan yang tinggi tehadap perusahaan	16	14
24	Karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai karyawan diperusahaan	15	15
	Disiplin		
25	Karyawan selalu hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang ditentukan	12	18
26	Karyawan menaati segala aturan yang ditetapkan Perusahaan	10	20

Sumber: PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang 2024

Tabel I.3

Prariset kinerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Encartha Indonesia

No	Pernyataan untuk responden	Ya	Tidak
	Kinerja karyawan		
1	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan Perusahaan	10	20
2	Karyawan hanya fokus pada kualitas pekerjaan yang sudah ditetapkan	16	14
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	17	13
4	Karyawan datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai jam kerja	12	18
5	Karyawan dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	11	19
	Motivasi kerja		
1	Karyawan miliki motivasi untuk mencapai keinginannya	18	12
2	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang aman dan nyaman	16	14
3	Karyawan bersosialisasi dengan sesama rekan kerja	11	19
4	Karyawan mendapat pengakuan dan penghargaan dari sesama rekan kerja maupun dari Perusahaan	8	22
	Disiplin kerja		
1	Karyawan selalu hadir ditempat kerja sebelum jam kerja yang ditentukan	10	20
2	Karyawan sigap menerima perintah dari atasan	19	11
3	Karyawan menaati segala aturan yang ditetapkan Perusahaan	12	18

Sumber :Hasil prariset karyawan PT. Encartha Indonesia 2024

Berdasarkan hasil prariset pada Tabel I.3 menunjukkan permasalahan yang tepat pada kinerja karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang.

Fenomena motivasi kerja yang terjadi pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan yaitu kurangnya semangat kerja didalam diri karyawan sehingga menyebabkan karyawan yang masih sering bersantai dalam bekerja dan bermalas-malasan, karena karyawan belum merasa termotivasi dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh karyawan tidak mendapat pengakuan, baik dari atasan maupun dari rekan kerja bahkan karyawan tidak mendapat penghargaan atau *reward* jika hasil kerja karyawan memuaskan sesuai dengan kemampuannya, motivasi bisa berasal dari diri karyawan maupun dari luar diri karyawan karena pada dasarnya karyawan membutuhkan motivasi untuk mendorong dan membangkitkan semangat kerja. Selain itu, sosialisasi antar karyawan juga masih kurang baik menyebabkan karyawan sulit bekerja sama dengan sesama rekan kerja. Oleh karena itu, menurunnya kinerja karyawan disebabkan kurangnya motivasi dan dorongan di dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang.

Fenomena disiplin kerja yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan karena tingkat disiplin didalam perusahaan ini masih rendah, salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu ketidaktepatan waktu, beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja atau tidak mematuhi jadwal yang telah di tetapkan perusahaan karena karyawan belum bisa menghargai waktu dengan baik. Selain itu, ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, karyawan cenderung mengabaikan *standar operasional prosedur*

(SOP) yang telah di tetapkan, sehingga risiko kesalahan kerja meningkat. Perusahaan mengeluarkan surat peringatan (SP) kepada karyawan yang sering melanggar aturan sebanyak 5-10 kali dalam kurun waktu 2 bulan sekali. Langkah ini di ambil untuk menekan angka pelanggaran yang terus terjadi dan memastikan karyawan mematuhi standar operasional perusahaan. Sebagai data pendukung berikut tabel surat peringatan (SP) yang di berikan perusahaan selama 5 tahun terakhir.

Tabel I.4
Surat Peringatan yang Diberikan Perusahaan kepada Karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang Tahun 2019-2023

Tahun	Surat peringatan (SP) yang dikeluarkan Perusahaan
2019	47
2020	45
2021	50
2022	49
2023	45

Sumber : PT. Encartha Indonesia 2024

Berdasarkan Tabel I.4 dapat dilihat bahwa pelanggaran disiplin kerja masih menjadi permasalahan pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang selama 5 tahun terakhir. Semakin banyak surat peringatan (SP) yang dikeluarkan oleh perusahaan mencerminkan semakin rendahnya tingkat disiplin karyawan. Dari jumlah surat peringatan (SP) yang tinggi menjadi indikator bahwa karyawan belum sepenuhnya mematuhi standar operasional yang di tetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu dan wawasan serta pemahaman yang lebih luas lagi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruhnya dilapangan.

2. Bagi Lokasi penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan pedomanbagi Perusahaan untuk mengetahui apa saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhella, Putri. (2022). "KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TUNAS MOBILINDO PERKASA PADA MASA PANDEMI COVID-19." Universitas Kristen Satya Wacana. https://repository.uksw.edu//handle/123456789/26294. Diakses pada 20 November 2024.

Afandi, Pandi. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Andi Irfan, Aminah Aminah, and Claudya Armelia. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar." *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 2(1): 107–21. Diakses pada 28 April 2025.

Asmara Indahingwati dan Novianti Eko Nugroho. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.

Harras, Hadyati. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam press.

Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, Ramadani Syahid. (2022). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Financial Service Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manjemen* 11(8): 1–18. https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4792/4793. Diakses pada 20 November 2024

Kadarisman. (2017). *MANEJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Karminia, Leni. (2024). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata.” *Jurnal Ilmiah Nusantara* 1(3): 37–48. http://doi.org/10.59422/lbm.v2i03.497. Diakses pada 20 November 2024.

Kasmir. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ningsih, Srie. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

Saputra, Eric. 2019. “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL FINANCE CABANG MALANG Oleh.” 2(2): 1–14. Diakses pada 20 Nove,ber 2024.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2019. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Kencana.

Widiya Sari, Ayu, Dio Faqih Saputra, and Rani Kurniasari. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok.” 1(3): 278–92. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.467. Diakses pada 20 November 2024.