

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HOK TONG
KERAMASAN PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Sandra Dica

Nim 212021284

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HOK TONG
KERAMASAN PALEMBANG**

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



**Nama : Sandra Dica
Nim : 212021284**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sandra Dica
NIM : 212021284
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hok Tong Kramasan 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, 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, 3 Desember 2024

Sandra Dica

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

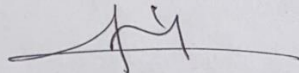
Judul : Pengaruh motivasi kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
PT. Hok Tong Keramasan Palembang.

Nama : Sandra Dica
Nim : 212021284
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2025

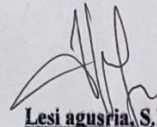
Pembimbing I

Pembimbing II,



Amidi, S.E., M.Si

NIDN: 0229056502



Lesi agusria, S.E., M.M

NIDN: 0205088201

Mengetahui
Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si. CHRO

NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al- Baqarah 2:286)

“ Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar Bin Khattab)

“ Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini”

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

❖ Kedua Orang Tua

Kepada Cinta pertamaku Bapak Alpadilla dan Wanita hebatku, panutanku dan pintu surgaku Ibu Sri Koryati. Terima kasih atas pengorbanan dan tulus kasih. beliaulah yang memberi motivasi, memberi dukungan dan perhatian sehingga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan sampai sarjana. dan juga doa yang selalu mengiringi Langkah sandra, ibu hidup sandra berjalan karena doa ibu selalu ada didalamnya terima kasih ayah dan ibu.

❖ Kepada kakakku Sandro Dico yang paling kusayangi terima kasih telah memberi motivasi dan uangmu yang sudah banyak terbuang, juga doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini

❖ Kedua Pembimbing Skripsiku Bapak Amidi, S.E., M.Si. dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M.

❖ Untuk Almamater Kebangganku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillahirobbal'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmaat dan hidayah-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh motivasi kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian guna mencapai Gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT, kemudian kepada ayah dan ibuku tercinta yakni bapak Alpadilla dan Ibu Sri Koryati yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan memberikan dorongan dan motivasi. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Keberhasilan penulis skripsi ini tidak lepas dari semua pihak yang telah memberikan dukungan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta kesehatan dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Ayahandaku dan Ibuku yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.

3. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli.S,E,. M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani.,S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak Amidi S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah.
9. Karyawan Pada PT. Hok Tong Keramasan Palembang yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kakakku Sandro Dico, Nenek Mustika dan kakek Rusdy orang yang kusayangi dan selalu memberi dukungan
11. Teman-teman seperjuanganku yang telah memberikan semangat, motivasi, dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Terakhir, Almamater kebanggaanku Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dan penulis berharap semoga Skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan semoga segala bantuan serta bimbingan yang penulis dapatkan selama ini mendapat rahmat dan ridho dari Allah SWT, aamiin Ya Robbal A'lamin.

Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Palembang, Mei 2025

Sandra Dica

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Moto Dan Persembahan	iv
Prakata.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	25
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasionalisasi Variabel	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Data yang Diperlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Analis Data dan Teknik	32
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan	53
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	59
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi Tahun 2019-2023 PT. Hok Tong	4
Tabel I.2 Pra riset kinerja karyawan PT. Hok Tong	6
Tabel I.3 Pra riset kinerja karyawan PT. Hok Tong	7
Tabel I.4 Pra riset motivasi kerja PT. Hok Tong	8
Tabel I.5 Pra riset Disiplin kerja PT. Hok Tong	9
Tabel III.1 Definisi operasional variabel penelitian	27
Tabel III.2 Populasi dan sampel berdasarkan tingkat pendidikan	29
Tabel IV.1 Uji validitas	41
Tabel IV.2 Uji reabilitas	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan masa Bekerja	44
Tabel IV.7 Kinerja karyawan	45
Tabel IV.8 Motivasi kerja	46
Tabel IV.9 Disiplin kerja	47
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda	49
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan)	50
Tabel IV.12 Hasil Uji t	51
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka pemikiran.....	25
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi
Lampiran 4	Hasil uji validitas
Lampiran 5	Hasil uji Reabilitas
Lampiran 6	Hasil Uji F dan t
Lampiran 7	Frekuensi jawaban responden
Lampiran 8	Data karyawan
Lampiran 9	Hasil Regresi Linear Berganda, Hasil Uji Hipotesis
Lampiran 10	Tabel F
Lampiran 11	Tabel t
Lampiran 12	Tabel r
Lampiran 13	Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran 14	Bukti pelunasan BPP
Lampiran 15	Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 16	Plagiasi Turnitin
Lampiran 17	Sertifikat AIK
Lampiran 18	Sertifikat SPSS
Lampiran 19	Sertifikat

Lampiran 20 Biodata

Lampiran 21 Jurnal

ABSTRAK

Sandra Dica/212021284/Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 136 karyawan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% maka di dapat sampel sebanyak 58 karyawan dengan teknik probability sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan skunder dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Teknik analisis data, analisis kualitatif yang di kuantitatifkan. Uji instrument, uji validitas, uji reabilitas, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang, uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang, uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang. Uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang. Hasil koefisien determinasi dari pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Sandra Dica/212021284/The effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan Palembang.

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan Palembang. This type of research is associative research. The population in this study was 136 employees. The sample in this study was determined based on the Slovin formula with an error rate of 10%, so a sample of 58 employees was obtained using the probability sampling technique. The data used are primary and secondary data and the data collection method uses a questionnaire. Data analysis techniques, qualitative analysis that is quantified. Instrument test, validity test, reliability test, analysis techniques used are multiple linear regression analysis showing that there is an effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan Palembang, the F test shows that there is a significant effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan Palembang, the t test shows that there is a significant effect of work motivation on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan Palembang. The t-test shows that there is a significant influence of work discipline on employee performance at PT. Hok Tong Keramasan Palembang. The results of the determination coefficient of the influence of work motivation and work discipline are able to explain the changes that occur in employee job satisfaction with a large contribution of 67.6% while the remaining 32.4% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work motivation, work discipline and employee performance.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Pencapaian tujuan tersebut maka suatu organisasi membutuhkan seorang pimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu organisasi. Mencapai tujuan organisasi maka pimpinan atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang diberikan pimpinan atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah di tentukan.

Menurut Afandi (2018: 3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Menurut Kasmir (2020:6) proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sumber daya manusia

sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Proses pencapaian tujuan di perlukan kinerja karyawan yang Berkualitas, dalam arti dia harus memiliki kapasitas yang memang telah ditetapkan, dengan kriteria-kriteria tertentu, berdasarkan pada apa yang dikehendaki, dengan kata lain mempunyai peranan yang penting dalam organisasi mencapai tujuan. Menurut Kasmir (2020: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas -tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di mana pun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah digunakan dengan baik dan produktif. Demikian pula dengan kinerja karyawan, jika kinerja karyawan suatu perusahaan bagus dan sesuai dengan standar pekerjaan perusahaan maka akan diketahui apakah pekerjaan karyawan dan output yang dihasilkan sesuai atau tidak dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Ferdinatus (2020:3) motivasi kerja adalah faktor yang perlu dikembangkan dengan memperhatikan kepribadian atau karakter yang baik. Motivasi kerja tidak hanya didorong oleh faktor eksternal atau keuntungan semata, tetapi juga harus berlandaskan pada prinsip dan alasan yang benar. Motivasi tersebut dibangun dengan dasar yang salah atau prinsip

yang tidak tepat, hal ini bisa berakibat buruk, baik secara pribadi maupun dalam konteks organisasi. Organisasi, motivasi kerja yang tidak didasarkan pada nilai-nilai yang positif dan prinsip yang baik dapat menyebabkan kerugian, seperti penurunan kinerja, ketidakpuasan, bahkan konflik. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk memastikan bahwa motivasi yang ada didasarkan pada hal-hal yang baik dan benar, untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Sutrisno (2019:97) disiplin kerja sebagai proses mengubah perilaku dan kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kemauan dan kesadaran mereka untuk mematuhi semua standar perusahaan dan norma masyarakat. Chew & Taylor (2021:46) disiplin kerjamengacu pada kapasitas dan disposisi individu untuk segera mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. disiplin kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan dan keteraturan karyawan

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Hok Tong Keramasan Palembang adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri karet. PT. Hok Tong Keramasan Palembang sebagai perusahaan industri crumb rubber (Karet remah) yang memproduksi produk jadi SIR (*Standard international rubber*) . Perusahaan ini mengelola karet dari bahan mentah hingga menjadi bahan setengah jadi, digunakan untuk berbagai keperluan industri. Sebagai perusahaan yang terlibat dalam pengolahan karet, PT. Hok Tong Keramasan juga terlibat dalam proses-proses seperti pemurnian, penggilingan, pengeringan, dan pencampuran bahan kimia untuk meningkatkan kualitas karet sesuai dengan kebutuhan pasar.

Tabel I.1
Data produksi PT. Hok Tong
2019-2023

Tahun	Realisasi (Ton)	Target mutu	Persentase (%)	Keterangan
2019	59,303	65,000	91,20%	Tidak mencapai target
2020	72,523	60,500	119,90%	Mencapai target
2021	66,715	78,800	84,70%	Tidak mencapai target
2022	65,998	79,300	83,20%	Tidak mencapai target
2023	70,58	87,600	80,60%	Tidak mencapai target

Sumber : Hasil Pra-riset PT. Hok Tong, November 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat data produksi PT. Hok Tong Kramasan Palembang mengalami perubahan naik turun dari tingkat produksinya dalam suatu periode, hal tersebut menggambarkan bahwa ke tidak stabilan antara realisasi dan target mutu pada perusahaan. Kasus produksi PT. Hok Tong, yang mengalami perubahan naik turun dalam hasil produksi setiap tahunnya, Hal

tersebut mencerminkan kinerja yang di hasilkan kurang optimal. **Peningkatan kinerja karyawan** di perusahaan memang sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif pada produktivitas, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan perlu untuk memberikan dan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu penelitian ini melakukan pra-riset untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi kendala atau berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Tabel 1.2
Pra riset kinerja karyawan pada PT. Hok Tong Kramasan Palembang

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kemampuan dan keahlian Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.	25	5
2	Pengetahuan Apakah karyawan merasa pelatihan yang diberikan perusahaan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan.	22	8
3	Rancangan Kerja Apakah karyawan merasa rancangan kerja memfasilitasi kalaborasi yang baik antar anggota tim.	20	10
4	Keprbadian Apakah karyawan merasa nyaman berinteraksi dengan orang lain dalam situasi sosial.	25	5
5	Motivasi Kerja Apakah karyawan merasa puas dengan bonus yang diberikan.	9	21
6	Kepemimpinan Apakah karyawan merasa pemimpin anda memiliki gaya kepemimpinan yang jelas.	23	7
7	Gaya Kepemimpinan Apakah pemimpin anda memberi kesempatan untuk bediskusi dan berbagi pendapat.	23	7
8	Budaya Organisasi Apakah karyawan merasa nyaman menyampaikan ide atau masalah kepada atasan saya.	18	12
9	Kepuasan Kerja Apakah karyawan merasa peraturan yang ditetapkan perusahaan berlaku adil kepada seluruh karyawan.	23	7
10	Lingkungan Kerja Apakah karyawan terganggu dengan suara bising saat bekerja.	22	8
11	Loyalitas Apakah karyawan memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan.	21	9
12	Komitmen Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya target perusahaan secara konsisten	25	5
13	Disiplin kerja Apakah karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan bekerja secara optimal.	12	18

Sumber : Hasil Pra-riset PT. Hok Tong , November 2024

Hasil pra riset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang disebarkan kepada 30 responden, dan dapat dilihat dari tabel 1.2 ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, maka kedua faktor tersebut dianggap penting dalam hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti melakukan pra penelitian sederhana di awal menggunakan metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap 30 responden pada karyawan di PT. Hok Tong Kramasan Palembang.

Tabel I.3
Pra-riset kinerja karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Karyawan sudah memenuhi kualitas kerja yang baik.	10	20
2	Karyawan mampu memenuhi kuantitas kerja yang telah di tetapkan.	7	23
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.	12	18
4	Karyawan mendapatakn anggaran dana dari perusahaan setiap kegiatan perusahaan.	22	8
5	karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada pengawasan dari atasan	21	9
6	Kartawan mampu bekerjasama dengan tim ditempat kerja.	25	5

Sumber : Hasil Pra-riset PT. Hok Tong , November 2024

Hasil Pra-riset yang dilakukan terhadap karyawan PT. Hok Tong sebanyak 30 responden, jadi diperoleh data sebagai berikut. Permasalahan yang ada pada PT. Hok Tong terkait dengan kinerja karyawan yaitu banyaknya karyawan yang belum mampu bekerja dengan kualitas kerja yang baik dan memenuhi kuantitas kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan dan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam

menjalankan tugasnya, sehingga rendahnya produktivitas dan kesulitan dalam mencapai sasaran perusahaan.

Tabel I.4
Pra-riset motivasi kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa puas menerima bonus yang diberikan sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.	12	18
2	Karyawan mendapatkan kenyamanan di lokasi kerja dalam menjalankan tugasnya.	5	25
3	Karyawan mendapat Fasilitas kerja yang cukup.	16	14
4	Pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan jika menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	8	22
5	Karyawan merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi yang diberikan dalam bekerja.	20	10
6	Karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaanya	19	11

Sumber : Hasil Pra-riset PT. Hok Tong , November 2024

Hasil Pra-riset yang dilakukan terhadap karyawan PT. Hok Tong sebanyak 30 responden, jadi diperoleh data sebagai berikut. Permasalahan yang ada pada PT. Hok Tong terkait dengan motivasi kerja yaitu karyawan merasa kurang puas dengan bonus yang di berikan oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan yang di inginkan karyawan, karyawan merasa kurang nyaman dengan dengan lokasi kerja sehingga karyawan kurang fokus dalam bekerja, pimpinan masih belum bisa untuk mengapresiasi atas pencapaian target yang karyawan capai sehingga karyawan kurang tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Tabel I.5
Pra-riset disiplin kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	karyawan tidak sering keluar pada saat jam kerja berlangsung.	10	20
2	Karyawan mentaati segala norma yang berlaku di perusahaan tanpa terkecuali.	13	17
3	karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan bekerja secara optimal.	11	19

Sumber : Hasil Pra-riset PT. Hok Tong , November 2024

Hasil Pra-riset yang dilakukan terhadap karyawan PT. Hok Tong sebanyak 30 responden, jadi diperoleh data sebagai berikut. Permasalahan yang ada pada PT. Hok Tong terkait dengan disiplin kerja yaitu karyawan masih ada yang keluar pada saat jam kerja berlangsung dan belum patuh terhadap norma yang berlaku di perusahaan, Karyawan masih belum bisa bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dia jalankan karena masih sering telat dalam menyelesaikan tugas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Kramasan Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Kramasan Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Kramasan Palembang?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Kramasan Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Kramasan Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Kramasan Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori- teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informasi yang menjadi dasar evaluasi bagi PT. Hok Tong Kramasan Palembang.

3. Bagi Almamater

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari Deffy, Hartono Edy, Wibowo Sandi Nasrudin (2022). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru*. *Jurnal ilmiah manajemen forjamma*. Vol.5, No.2, Maret 2022. <https://www.researchgate.net/publication/365496416>. (09/11/24, 19:07).
- Iqlal Muhammad Luthfi dan Fanji Wijaya. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Volume 10 (1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>. (30/11/24, 19:11).
- Idrus Ilham, Hakim, Kamaruddin Yasif (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Journal industrial engineering and management*. VOL. 02. <https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17>. (01/12/24, 14:07).
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia; (Teori dan praktek)* (cetakan ke 2). PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Nurzanah Nunung, Alimuddin Muh. Ilham, Nur Ridjal Asad Andi (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bulog Kantor Cabang Makasar*. *Movere Journal*. Vol 3 No. 2 Juli 2021. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/my>. (09/11/24, 19:17).
- Afandi Pandi (2018). *Manajemen sumber daya manusia; Teori, Konsep dan indikator* (cetakan ke 1). ZANARA PUBLISHING.
- Nurhalizah Siti, Oktiani Nurvi (2024). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Volume 1, No. 3. <http://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA>. (01/12/24, 14:01).
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (cetakan ke 29). ALFABETA. CV.

Adinda Tifani Nur, Firdaus Muhamad Azis, Agung Syahrums (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of innovation multidisipliner research*. Volume 1 Nomor 3 Tahun 2023. <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/791>. (01/12/24, 13:46).

Ratnawati Whina, Setiawan Rio, Irawati1 Laila (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa. Jurnal konsep bisnis dan manajemen*. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>. (01/12/24, 14:15).