

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. WARINGIN AGRO JAYA
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



NAMA : REKHA SABDA

NIM : 212015102

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. WARINGIN AGRO JAYA
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

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



Nama : Rekha Sabda

Nim : 212015102

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Waringin Agro Jaya
Kabupaten Ogan Komering Ilir
Nama : Rekha Sabda
Nim : 212015102
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2019

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M
NIDN: 0023075901/784.02



Mardiana Puspasari, S.E, M.Si
NIDN: 0226107001/888.13

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rekha Sabda
Nim : 212015102
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Waringin Agro Jaya Kabupaten
Ogan Komering Ilir

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 ketidak benaran 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 2019

Penulis



Abstrak

Rekha Sabda/212015102/2019/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waringin Agro Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waringin Agro Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian di PT. Waringin Agro Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir ini adalah 120 orang. Sampel yang terpilih sebanyak 89 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (angket). Dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian $Y = 0,544 + 0,287 X_1 + 0,560 X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} (220,816) > F_{tabel} (3,10)$.

Sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (3,270) > t_{tabel} (1,987)$ dan disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (7,759) > t_{tabel} (1,987)$.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abatract

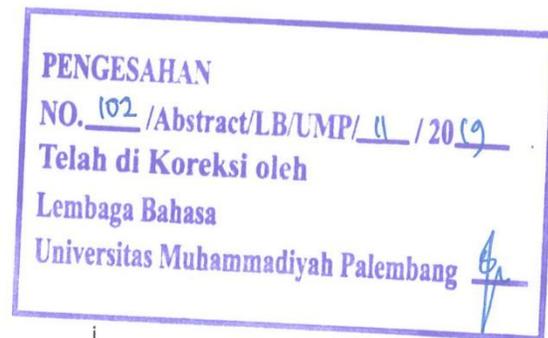
Rekha Sabda / 21 2015 102/2019 / The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Waringin Agro Jaya Ogan Komering Ilir Regency / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is the influence of work motivation and discipline on the employee performance of PT. Waringin Agro Jaya, Ogan Komering Ilir Regency. The aim is to find out the Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance. The research population at PT. Waringin Agro Jaya, Ogan Komering Ilir Regency is 120 people. The selected sample was 89 people. The type of data used in this study is primary data. The data analysis used is qualitative analysis and quantitative analysis. The data collection technique used was a questionnaire. And the analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of the study were $Y = 0.544 + 0.287 X_1 + 0.560 X_2$. Hypothesis test results show that simultaneous motivation and work discipline have a positive effect on performance with a calculated F value $(220.816) > F_{table} (3.10)$.

While partially motivation has a positive effect on performance with a value of $t_{count} (3,270) > t_{table} (1,987)$ and work discipline also has a positive effect on performance with a value of $t_{count} (7,759) > t_{table} (1,987)$

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waringin Agro Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan Skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat penulis dalam mencapai gelar Sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada Ayahanda tercinta Dasrul dan Ibunda yang kusayangi Sabita yang telah mencurahkan segala cinta dan kasih sayang mereka kepada penulis serta perhatian moril maupun materiil sehingga penulis bisa menyelesaikan dan mendapatkan gelar sarjana. Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya juga penulis berikan kepada Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.Mselaku Pembimbing I dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang sangat banyak membantu penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Seluruh Dosen Fakultas ekonomi dan bisnis yang telah memberikan ilmu-ilmunya serta nasihat-nasihat yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Keluarga besarku yang senantiasa memberikan semangat sekaligus motivasi agar penulis segera menjadi orang yang sukses.
6. Sahabat-sahabat terbaikku :
(Uyik, Rani, Dila, Tiak, Dhea dan Stella).
7. Teman-teman KKN POSKO 117 Kelurahan Silaberanti yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari penyajian skripsi ini secara teknis masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan penulis agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, Maret 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA	v
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS	vi
HALAMAN PRAKATA.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	ix	8
------------------------	----	---

B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Data yang Diperlukan	27
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan.....	55

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji F, Uji t, R^2

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dimana perusahaan harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan lainnya di seluruh dunia. Dengan meningkatkan persaingan yang terjadi maka setiap perusahaan harus memiliki strategi yang memungkinkan perusahaan dapat beradaptasi serta meningkatkan persaingannya secara global. Untuk dapat menghadapi kompetensi agar dapat bertahan dan berhasil, perusahaan harus mengelola secara optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang di harapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia di harapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak akan mampu

menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. dan oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan unsur manajemen yang lain. Dalam hal ini peranan manajemen personalia, dalam mendayagunakan manusia tersebut sangat dibutuhkan agar tujuan tersebut dapat dicapai, maka seorang pemimpin harus terus berusaha memberikan motivasi dikalangan bawahan agar mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan penuh rasa tanggung jawab, ini sangat penting sekali sebab motivasi kerja mereka tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki tetapi juga dipengaruhi oleh besarnya semangat kerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan perusahaan tergantung pada pelaku organisasi yang bersangkutan, oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya. Menurut Armsrong dan Baron (Wibowo, 2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja dan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain yaitu motivasi dan disiplin kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Edy Sutrisno (2009:110) motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu hal yang harus ditanamkan pada setiap individu-individu karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawahan maupun atasan. Menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2009:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Waringin Agro Jaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit yang beralamat di Jalan Lintas SP Padang Ds. Ulak Depati Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan 30654 sebagai daerah penelitian. Karyawan pada PT. Waringin Agro Jaya sebanyak 120 karyawan. PT. Waringin Argo Jaya, mengalami penurunan

hasil penjualan karena karyawan yang bekerja kurang optimal sehingga target yang di hasilkan tidak tercapai. Dapat dilihat dari data penjualan CPO pada PT. Waringin Agro Jaya berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti, bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan pada PT Waringin Agro Jaya dapat dikatakan kurang baik hal ini terlihat dari tujuan perusahaan yang belum tercapai yaitu dari tidak stabilnya hasil penjualan setiap tahunnya. Sehingga terjadinya penurunan penjualan yang disebabkan oleh kinerja pada perusahaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini disebabkan karena kurangnya kompetensi karyawan dalam memilih buah sawit yang berkualitas sehingga menyebabkan kurang optimalnya CPO yang di hasilkan oleh PT. Waringin Agro Jaya.

Tabel 1.1

Rata-rata Penjualan CPO PT.Waringin Agro Jaya

Tahun 2013-2017

Tahun	Standarisasi	Realisasi	Nilai Penjualan (%)
2013	105.000.000.000	89.568.436.000	85%
2014	98.000.000.000	90.127.000.000	91%
2015	105.000.000.000	88.782.000.000	84%
2016	95.500.000.000	88.908.710.000	93%
2017	95.500.000.000	79.500.890.000	83%

Sumber: PT. Waringin Agro Jaya

Tabel 1.1 menunjukkan produksi pada PT. Waringin Agro Jaya cenderung mengalami penurunan, meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2016 mencapai 93% tetapi pada tahun 2017 mengalami penurunan 83% .

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Sering terjadinya keterlambatan pemberian gaji pada karyawan, tidak mendapatkan kebutuhan fisik sehingga menurunnya semangat kerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Tidak terpenuhinya kebutuhan sosial seperti karyawan seringkali berselisih paham karena kurangnya komunikasi antara sesama pekerja sehingga sering terjadinya ketidakseimbangan laporan antara pihak satu dan lainnya. Karyawan juga membutuhkan adanya penghargaan dan pengakuan atas kemampuannya.

Selain motivasi, disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat dari karyawan yang melanggar sanksi hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang menyebabkan saat ini disiplinnya sangat kurang dengan masih banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, dan pulang pada saat jam kerja masih berjalan dan juga masih ada karyawan yang bolos atau tidak masuk kerja.

TABEL I.2

Rata-rata Data Absensi Karyawan PT. Waringin Agro Jaya Tahun 2013-2017

NO.	TAHUN	PERSENTASE KEHADIRAN 120 KARYAWAN	TANPA KETERANGAN & IZIN
1	2013	90,5%	9,5 %
2	2014	85,5%	14,5 %
3	2015	91%	9 %
4	2016	94%	6 %
5	2017	89,5%	10,5%

Dari bukti absensi pada tabel I.2 terlihat selain rendahnya disiplin, pemimpin juga kurang memberikan ketegasan hukuman kepada karyawan sehingga masih banyak terdapat karyawan yang bolos, hal ini jelas berpengaruh pada kinerja karyawan. Kurangnya hubungan kemanusiaan, sesama karyawan terlihat dari kerja sama dalam tim kurang kompak, hal ini disebabkan oleh karakteristik pribadi karyawan yang berbeda-beda. Misal ada karyawan yang malas ada yang rajin, menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga membuat karyawan kurang disiplin dalam mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh PT. Waringin Agro Jaya.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waringin Agro Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waringin Agro Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waringin Agro Jaya, Kabupaten Ogan Komering Ilir

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran teori yang selama ini didapatkan selama perkuliahan, terutama dalam konsentrasi SDM, khususnya dalam kajian motivasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan untuk memperbaiki kondisi perusahaan khususnya dalam hubungannya dengan motivasi karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut yang melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

Chandra Andika Hadi Purnomo, M Djudi Yuniadi Mayowan (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera kota Malang, *jurnal administrasi bisnis* vol. 48 No 1 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>

Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Edy Sutrisno (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

Iqbal Hasan (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.,J Pangemanan, Yolanda P.I Rori (2016). pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, *jurnal agri-sosial ekonomi unsrat* vol. 12 No 3A <https://media.neliti.com>

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi AKSARA

Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.

Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pattindo Malang, *jurnal administrasi bisnis* vol. 26 No 2 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>

Soekidjo Notoatmodjo (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Jakarta : Alfabeta. Bandung.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.