

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADOVELIN RAHARJA KOTA
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Otomo Mujahirin

NIM : 212021042

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADOVELIN RAHARJA KOTA
PALEMBANG**

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



Nama : Otomo Mujahirin

NIM 212021042

**UNIVERSITAS MUHAMMADYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
2025**

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Otomo Mujahirin

Nim : 212021042

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

- a. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- b. Karya tulis ini adalah alami gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- c. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- d. Pernyataan 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, Agustus 2025



Otomo Mujahirin

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

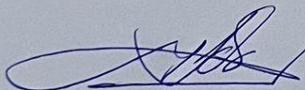
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.

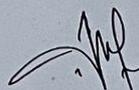
Nama : Otomo Mujahirin
Nim : 212021042
Fskultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal September
Pembimbing II

Pembimbing I



Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001



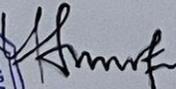
Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN : 0205088201

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**"Ilmu adalah cahaya, dan cahaya Allah tidak diberikan
kepada hati yang gelap."**

(Imam Syafi'i)

**"Kesuksesan bukan milik orang pintar, tapi milik mereka
yang mau berusaha."**

(B.J. Habibie)

**"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan
orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat."**

(QS. Al-Mujadalah: 11)

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

- **Kelurga tercintaku, Bapak Haswin,
Ibu Pitriani dan Kakakku Septia
Yulita Fransiska dan, beserta seluruh
keluarga besarku**



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang. dapat penulisan selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan ajaran islam di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, bapak Haswin dan ibu Pitriani, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si CHRO dan Bapak Dr.Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr. H.M. Idris. S.E., M.Si. dan Ibu Lesi Agusria ,S.E.,M.M. yang telah banyak membantu dan membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Edy Liswani, S.E.,M.SI. Selaku Pembimbing Akademik
6. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M dan Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang
8. Keluarga Besar Haswin yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Saudariku Septia Yulita Fransiska yang telah sangat membantu penulis dalam proses penyelesaian Skripsi dan Kuliah ini
10. Sahabat seperjuangan dan teman-temanku yang terkasih
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang positif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai amalan ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, September 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Otomo Mujahirin', written in a cursive style.

Otomo Mujahirin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKARTA.....	ivi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRAC.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Mnfaat Penelitian.....	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTES	
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian	31
C. Oprasional Variabel	32
D. Populasi dan Sempel.....	32
E. Data yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	37
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan.	64
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	61
B. Saran.	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Capaian Target Pengiriman 2022.....	4
Tabel I.2 Jumlah Capaian Target Pengiriman 2023	5
Tabel I.3 Jumlah Capaian Target Pengiriman 2024.....	6
Tabel I.4 Jumlah Capaian Target Pengiriman Total 2022-2024	7
Tabel I.5 Hasil Prariset Kinerja Karyawan.....	8
Tabel III.1 Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan indikator.....	32
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan Pt Adovelin Raharja Kota Palembang	34
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	52
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.8 Motivasi Kerja.....	54
Tabel IV.9 Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.10 Hasil Regreasi Linier Berganda.....	56
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	58
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial)	59
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data Motivasi Kerja (X1)

Lampiran 5 Tabulasi Data Disiplin Kerja (X2)

Lampiran 6 Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 7 Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Productand Service Solutions (SPSS) Version 26,00 for Windows*

Lampiran 8 Titik Presentasi Distribusi r (df = 1 – 50)

Lampiran 9 Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

Lampiran 10 Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADOVELIN RAHARJA KOTA PALEMBANG**

Otomo Mujahirin

otomomujahirin@gmail.com

ABSTRAK

Otomo Mujahirin/212021042/2025/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?, 2) adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?, 3) adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji F, uji t serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang, 2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang, 3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang,

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KLERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADOVELIN RAHARJA KOTA PALEMBANG**

Otomo Mujahirin

otomomujahirin@gmail.com

ABSTRACT

Otomo Mujahirin/212021042/2025/ The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Adovelin Raharja Palembang City/Human Resource Management.

The formulation of this research problem is: 1) is there an influence of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City?, 2) is there an influence of work motivation on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City?, 3) is there an influence of work discipline on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City? This research includes associative research. The sample in this study is as many as 60 people. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used was multiple linear regression with hypothesis test F test, t test and determination coefficient. The results of the analysis show that: 1) there is an influence of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja of Palembang City, 2) there is an influence of work motivation on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City, 3) There is an influence of work discipline on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City,

Keywords: *work motivation, work discipline, employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan.

Sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang membuat organisasi itu bisa bertahan dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, sehingga organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Situasi ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM), sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2024:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi setiap karyawan untuk menjalankan tugas nya. Motivasi yang baik maka para karyawan akan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan peningkatan dan perkembangan yang signifikan pada suatu organisasi

Menurut Siagian (2021) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam hal ini, PT Adovelin Raharja, yang bergerak di bidang pengiriman barang, kinerja sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan. kinerja karyawan yang optimal akan berdampak signifikan terhadap pencapaian target perusahaan, efisiensi waktu, serta kepuasan pelanggan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa karyawan merupakan aset utama perusahaan yang tidak hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga sebagai faktor penggerak

inovasi dan perbaikan berkelanjutan. apabila kinerja karyawan tidak dikelola secara optimal, maka potensi terjadinya hambatan dalam proses pengiriman, operasional, penurunan pencapaian pengiriman. Hal ini tentu saja dapat memengaruhi keberlanjutan dan reputasi perusahaan dalam jangka panjang.

PT. Adovelin Raharja didirikan pada tahun 1990. Kantor pertamanya dibuka di Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. PT. Adovelin Raharja bergerak dibidang pengiriman barang. Sebagai perusahaan, PT. Adovelin Raharja telah menumbuhkan dan memperluas bisnis secara organik kelebih banyak ragam layanan pengiriman. Dalam melakukan pengiriman barang, PT. Adovelin Raharja memerlukan alat pengepakan barang yaitu plat metal box yang merupakan tempat meletakkan barang yang akan dikirim agar barang tersebut tersusun rapi dan aman dalam pengirimannya. Setelah melakukan pengiriman barang, plat metal box akan dicek kembali dalam segi pemeliharaan, pembersihan dan perbaikan agar dalam pengiriman berikutnya plat metal box dapat digunakan secara lebih aman.

Tabel.I.1
Jumlah capaian target pengiriman
PT.Adovelin Raharja Kota Palembang
Tahun 2022

Bulan	Forecast (pcs)	Realisasi(pcs)	Presentase pencapaian(%)
Januari	21.145	17.320	82
Februari	23.651	17.547	74
Maret	18.342	17.105	93
April	27.016	16.894	62
Mei	23.648	17.350	73
Juni	23.902	24.320	102
Juli	24.230	23.865	98
Agustus	24.625	20.940	85
September	27.341	27.341	100
Oktober	27.974	26.370	94
November	28.180	28.180	100
Desember	28.058	30.041	107

Sumber :PT. Adovelin Raharja Kota Palembang ,2022

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan kinerja karyawan pada PT.Adovelin Raharja Kota Palembang, belum cukup baik dilihat bahwa target perusahaan banyak belum mencapai target dan bahkan belum melampaui target perusahaan. Sedangkan ketidak stabilan pencapaian terjadi pada bulan januari, februari, maret, , april, mei , juli, agustus, dan oktober. Tujuan perusahaan belum tercapai karena pengaruh motivasi dan kurangnya disiplin sehingga kinerja karyawan belum cukup baik.

Tabel.I.2
Jumlah capaian target pengiriman
PT.Adovelin Raharja Kota Palembang
Tahun 2023

Bulan	Forecast (pcs)	Realisasi(pcs)	Presentase pencapaian(%)
Januari	21.145	21.145	100
Februari	23.651	25.345	107
Maret	18.342	19.321	105
April	27.016	20.451	75
Mei	22.648	21.633	95
Juni	29.902	29.591	98
Juli	20.210	21.010	103
Agustus	23.225	22.940	98
September	19.311	19.311	100
Oktober	28.180	28.180	100
November	27.974	26.370	94
Desember	28.458	31.041	109

Sumber :PT. Adovelin Raharja Kota Palembang ,2023

Berdasarkan tabel I.2 menunjukkan kinerja karyawan pada PT.Adovelin Raharja Kota Palembang, belum cukup baik dilihat bahwa target perusahaan banyak belum mencapai target dan bahkan belum melampaui target perusahaan. Sedangkan ketidak stabilan pencapaian terjadi pada bulan april, mei, juni, , agustus, november . Tujuan perusahaan belum tercapai karena pengaruh motivasi dan kurangnya disiplin sehingga kinerja karyawan belum cukup baik.

Tabel.I.3
Jumlah capaian target pengiriman
PT.Adovelin Raharja Kota Palembang
Tahun 2024

Bulan	Forecast (pcs)	Realisasi(pcs)	Presentase pencapaian(%)
Januari	20.145	22.678	112
Februari	21.651	22.547	104
Maret	24.342	23.876	98
April	21.341	21.341	100
Mei	23.648	23.548	99
Juni	23.902	23.561	98
Juli	24.230	23.865	98
Agustus	24.625	26.905	109
September	27.016	27.556	101
Oktober	27.974	27.974	100
November	28.180	28.180	100
Desember	28.058	30.041	107

Sumber :PT. Adovelin Raharja Kota Palembang ,2024

Berdasarkan tabel I.3 menunjukkan kinerja karyawan pada PT.Adovelin Raharja Kota Palembang, cukup baik dilihat bahwa target perusahaan banyak mencapai target dan bahkan melampaui target perusahaan. Sedangkan ketidak stabilan pencapaian terjadi pada bulan maret, mei, juni, , juli. Tujuan perusahaan belum tercapai karena pengaruh motivasi dan kurangnya disiplin sehingga kinerja karyawan belum cukup baik.

Tabel.I.4
Jumlah capaian target pengiriman
PT.Adovelin Raharja Kota Palembang
Tahun 2022-2024

Tahun	Forecast (pcs)	Realisasi(pcs)	Presentase pencapaian(%)
2022	295.112	267.273	89
2023	290.062	286.338	98
2024	295.112	295.825	102

Kesenjangan dalam kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada indikator kuantitas, ditemukan bahwa kuantitas dari perusahaan belum sesuai yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator target, menyatakan bahwa karyawan belum menyelesaikan tugas tepat waktu seperti yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat menjadi salah satu dampaknya, karyawan yang belum bekerja sama dengan baik antara karyawan seperti yang diinginkan perusahaan.

Kerja sama merupakan salah satu aspek penting dalam bekerja di perusahaan yang ditandai dengan adanya kesediaan individu atau kelompok untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama, kesetaraan kontribusi mencerminkan adanya pembagian kerja yang adil, dan penyelesaian pekerjaan menunjukkan tingkat kedewasaan serta kemampuan adaptasi dalam kelompok. Hal ini menjadi tolok ukur pentingnya kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan sejauh mana terjalin secara optimal.

Tabel.I.5
Hasil prariset kinerja karyawan
PT. Adovelin Raharja Kota Palembang

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kemampuan dan Keahlian		
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan	19	11
	Karyawan melaksanakan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai bidangnya	21	9
2	Pengetahuan		
	Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan pekerjaan	18	12
	Karyawan memahami pelaksanaan prosedur yang ada didalam perusahaan	20	10
3	Rancangan Kerja		
	Karyawan dapat memberikan rencana kerja yang baik untuk perusahaan	17	13
	Karyawan menggunakan metode yang ditetapkan perusahaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan	18	12
4	Kepribadian		
	Karyawan mampu bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya	22	8
	karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi	14	16
5	Motivasi		
	Karyawan termotivasi karena atasan menunjukkan perhatian secara langsung terhadap hasil kinerja.	9	21
	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai minat dan keahlian	11	19
6	Budaya organisasi		
	Karyawan lebih nyaman jika bekerja dengan tim	18	12
	Karyawan memiliki keberanian untuk mengambil resiko didalam pekerjaan	15	15

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
7	Kepemimpinan		
	Atasan memberi sanksi jika karyawan terlambat masuk jam kerja	23	7
	Pemimpin menerima opini atau saran dari karyawan	21	9
8	Gaya Kepemimpinan		
	Pemimpin memiliki kemampuan mengambil keputusan yang bijak	19	11
	Pemimpin mampu mengarahkan karyawan jika tidak sesuai dengan pekerjaan	18	12
9	Kepuasan Kerja		
	Karyawan melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa adanya tekanan dari atasan	19	11
	Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	17	13
10	Lingkungan		
	Karyawan merasa nyaman dan aman selama bekerja	19	11
	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja	18	12
11	Loyalitas		
	Karyawan selalu menaati aturan yang ada didalam perusahaan	17	13
	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	16	14
12	Komitmen		
	Karyawan memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan	16	14
	Karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai karyawan diperusahaan	13	17
13	Disiplin		
	Karyawan selalu hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang ditentukan	11	19
	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	8	22

Sumber : Hasil Pra-Riset PT. Adovelin Raharja,2025

Berdasarkan jawaban responden dalam pra-riset pada tabel 1.5, menunjukkan adanya masalah di motivasi dan disiplin yang melandasi kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang. Pernyataan Karyawan termotivasi karena atasan menunjukkan perhatian secara langsung terhadap hasil kinerja terdapat 9 karyawan yang menyatakan iya dan 21 karyawan lainnya menyatakan tidak, pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai minat dan keahlian terdapat 11 karyawan yang menyatakan iya dan 19 karyawan lainnya menyatakan tidak. Dan pernyataan karyawan selalu hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang ditentukan terdapat 11 karyawan yang menyatakan iya dan 19 karyawan lainnya tidak, pernyataan karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan terdapat 8 karyawan yang menyatakan iya dan 22 karyawan lainnya tidak.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang di temukan masalah pada motivasi kerja dan Disiplin kerja karyawan. hal ini di dapat dari kuesioner yang penulis lakukan terhadap 30 karyawan dari 13 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut teori kasmir . Hasil kuesioner sejalan dengan keluhan karyawan yang penulis rangkum dari wawancara terhadap beberapa karyawan, bahwa karyawan merasa dalam bekerja jarang mendapatkan pujian dan perhatian sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Dalam hal disiplin, penulis juga menemukan masalah karyawan masih banyak yang tidak hadir tepat waktu sesuai jam masuk kerja dan akibatnya karyawan belum mampu mencapai target yang ditetapkan karena kurangnya disiplin karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin karyawan disiplin dalam bekerja maka tujuan perusahaan akan cepat mudah untuk tercapai.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis diharapkan mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan dan wawasan baru. Selain itu juga menambah informasi terbaru di bidang ilmu pengetahuan yang dialami.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Bagi pihak perusahaan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja pada Perusahaan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Universitas Muhammadiyah Palembang dalam memperbanyak hasil penelitian yang ada di Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15> Diakses 16, 5, 2025
- Afandi, P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2st ed.). Zanava Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Isnaini, D. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. NoeFikri.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693–7696.
<https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/2466> Diakses 20, 5, 2025
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik): Edisi Pertama. Cetakan Keenam*.
- Khairunnisa, H., & Syamruddin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Nusantara*,5(3),1–20.
<https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506> Diakses 16, 5, 2025
- Lestari, E., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
<https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895> Diakses 12, 5, 2025
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosida Karya.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 104.
<https://doi.org/10.32493/jism.v3i1.29060> Diakses 16, 5, 2025
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya*, 7(2), 1748–1757.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1550> Diakses 16, 5, 2025

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

Perusahaan, Edisi 2. Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023).

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja,

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star

Korea Industri MM2100 Cikarang.

Ekonomika,

6(1),

Ikraith-

22–32.

<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465> Diakses 16, 5, 2025

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd ed.).

ALFABETA.