

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA BUNDA JAYA PKS PERMATA  
BUNDA SAMPOERNA AGRO DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Skripsi**



**Nama : Micko Prayoga**

**NIM : 212021310**

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

**Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA BUNDA JAYA PKS PERMATA  
BUNDA SAMPOERNA AGRO DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Gelar Sarjana Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Micko Prayoga**

**NIM : 212021310**

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

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : Micko Prayoga  
NIM : 212021310  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber daya manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan di PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata  
Bunda Sampoerna Agro di Kabupaten Ogan Komering Ilir

Dengan ini 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 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, September 2025



Micko Prayoga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda Sampoerna Agro Di  
Kabupaten Ogan Komering Ilir

Nama : Micko Prayoga

Nim : 212021310

Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis

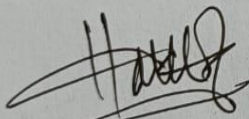
Konsentrasi : SDM

Diterima dan disahkan

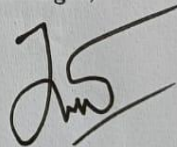
Pada Tanggal September 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



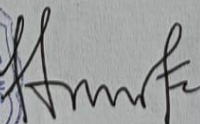
Hj. Kholillah, SE, M.Si  
NIDN : 0201106001



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M.  
NIDN : 0215117901

Mengetahui, Dekan

u b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO  
NIDN : 02290575501

### **Moto dan Persembahan**

Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”  
(QS. Al-Insyirah 6-7)

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung”  
(QS. Ali-Imran 173)

“Belajarlah lebih tenang, karena emosi yang tak terkendali bisa membuatmu kehilangan banyak hal”  
( Micko Prayoga )

Kupersembahkan ini kepada :

- Kedua Orang Tuaku
  - Mat Arif (Ayahanda)
  - Eniah (Ibunda)
- Saudara
  - Micky Mahendra
  - Cindy Wahyuni
- Keluarga tercinta, keluarga besarku
  - Ishak dan Samsiyah
  - H.Cik Amat dan Hj.Nurhayati



## PRAKATA

**Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.**

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda PKS Permata Bunda Jaya Sampoerna Agro di Kabupaten OKI ”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda yaitu Mat Arif dan Ibunda Eniah serta adik tercinta yaitu Micky dan Cindy yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis serta berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada di setiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang paling baik didunia dan paling sabar serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu

ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak 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 DS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MuhammadiyahPalembang.
4. Ibu Hj. Kholillah, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si dan Ibu Efrina Masdaini, SE., M.Si. Selaku Penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan Skripsi
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Terimakasih kepada Keluarga besarku tercinta yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Terima kasih kepada teman-teman Fakultas Ekonomi P rodi Manajemen angkatan 2021 yang telah berjuang bersama

10. Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang dan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini meski banyak tangis yang datang.bersama

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT. membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam meyelesaikan laporan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot***

***Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, September 2025

Micko Prayoga

## DAFTAR ISI

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| Halaman sampul luar .....             | i    |
| Halaman Judul.....                    | ii   |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... | iii  |
| Halaman Pengesahan Skripsi .....      | iv   |
| Moto dan Persembahan.....             | v    |
| Halaman Prakata.....                  | vi   |
| Daftar Isi.....                       | ix   |
| Daftar Tabel .....                    | xi   |
| Daftar Gambar.....                    | xii  |
| Daftar Lampiran.....                  | xiii |
| Abstark .....                         | xiv  |
| Abstract.....                         | xv   |

## BAB I. PENDAHULUAN

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah ..... | 1 |
| B. Rumusuan Masalah.....        | 9 |
| C. Tujuan Penelitian .....      | 9 |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| D. Manfaat Penelitian ..... | 10 |
|-----------------------------|----|

## **BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| A. Landasan Teori .....       | 11 |
| B. Penelitian Sebelumnya..... | 21 |
| C. Kerangka Pemikiran.....    | 29 |
| D. Hipotesis .....            | 31 |

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian.....                   | 32 |
| B. Lokasi Penelitian.....                  | 33 |
| C. Operasionalisasi Variabel .....         | 34 |
| D. Populasi Dan Sampling.....              | 35 |
| E. Data Yang Diperlukan .....              | 37 |
| F. Metode Pengumpulan Data.....            | 38 |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis ..... | 40 |

## **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

|                           |    |
|---------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian ..... | 50 |
| B. Pembahasan.....        | 68 |

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

|                   |    |
|-------------------|----|
| A. Simpulan ..... | 74 |
|-------------------|----|

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| B. SARAN.....              | 74        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b> | <b>76</b> |
| <b>Lampiran .....</b>      | <b>78</b> |

## Daftar Tabel

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Budqet Produksi Kinerja Karyawan .....                     | 5  |
| Tabel 1.2 Kusioner Pra-Riset mengenai Kinerja Karyawan .....         | 6  |
| Tabel 1.3 Kusioner Pra-Riset mengenai Motivasi Kerja .....           | 7  |
| Tabel 1.4 Kusioner Pra-Riset mengenai Disiplin Kerja.....            | 8  |
| Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian sebelumnya..... | 28 |
| Tabel III.1 Operasional Variabel.....                                | 34 |
| Tabel III. 2 Jumlah Karyawan .....                                   | 37 |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....    | 53 |
| Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....            | 54 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....     | 55 |
| Tabel IV.4 Uji Validitas .....                                       | 56 |
| Tabel IV.5 Uji Reliabilitas.....                                     | 57 |
| Tabel IV.6 Gambaran Umum Jawaban Kinerja Karyawan .....              | 58 |
| Tabel IV.7 Gambaran Umum Jawaban Motivasi Kerja .....                | 60 |
| Tabel IV.8 Gambaran Umum Jawaban Disiplin .....                      | 62 |
| Tabel IV.9 Hasil Analisis Regreasi Linier Berganda.....              | 64 |

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Tabel IV.10 Hasil Uji F .....          | 66 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji t .....          | 67 |
| Tabel IV.12 Koefisien Determinasi..... | 68 |

## **Daftar Gambar**

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 29 |
|------------------------------------|----|

## **Daftar Lampiran**

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kusioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Data Identitas Responden

Lampiran 4 : Tabulasi Kinerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Lampiran 5 : Nilai Total

Lampiran 6 : Karakteristik Responden

Lampiran 7 : Uji Validitas Dan Realibilitas

Lampiran 8 : Hasil Uji Regreasi Linier, Uji F, Uji t, Dan Koefisien Determinasi

Lampiran 9 : Tabel R

Lampiran 10 : Tabel F

Lampiran 11 : Tabel t

Lampiran 12 : Surat Balasan Dari Perusahaan

Lampiran 13 : Surat Balasan Dari Perusahaan

Lampiran 14 : Surat Telah selesai Penelitian Dari perusahaan

Lampiran 15 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 16 : Plagiarisme

Lampiran 17 : Sertifikat AIK

Lampiran 18 : Sertifikat SPSS

Lampiran 19 : Sertifikat Lainnya

Lampiran 20 : Surat Keterangan Lunas BPP

Lampiran 21 : Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

### **Micko Prayoga/212021310/2025/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda Sampoerna Agro Di Kabupaten Ogan Komering Ilir/ Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda Sampoerna Agro di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya pencapaian target produksi dan hasil pra-riset yang menunjukkan bahwa indikator motivasi dan disiplin kerja karyawan belum optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 65 responden yang diambil menggunakan teknik cluster sampling dari populasi 166 karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan kedisiplinan karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

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

## **ABSTRAK**

### ***Micko Prayoga/212021310/2025/The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda Sampoerna Agro in Ogan Komering Ilir Regency / Human Resource Management***

*This study aims to determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda Sampoerna Agro in Ogan Komering Ilir Regency. This research is motivated by the low achievement of production targets and pre-research results which show that employee motivation and work discipline indicators are not optimal. The research method used is associative research with a quantitative approach. The research sample amounted to 65 respondents who were taken using cluster sampling techniques from a population of 166 employees. Data were obtained through questionnaires and documentation, then analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient with the help of SPSS. The results of the study show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. These findings confirm that increasing employee motivation and discipline can be an effective strategy to improve company performance.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi - instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi,

sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa”. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka

bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai- pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten

Ogan Komering Ilir juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

PT Sampoerna Agro Tbk (SGRO) didirikan dengan nama PT Selapan Jaya tanggal 7 Juni 1993. Nama Perseroan diubah menjadi PT Sampoerna Agro Tbk pada tahun 2007, PT Sampoerna Agro Tbk dan entitas anaknya (selanjutnya disebut Sampoerna Agro atau Perseroan antara lainya ialah PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda) adalah perusahaan perkebunan yang terdiversifikasi dan terintegrasi. Perseroan bergerak di bidang produksi produk sawit, kecambah sawit unggulan, karet, dan sagu. Pendapatan utama berasal dari penjualan minyak sawit dan inti sawit. Perseroan memenuhi standar pengembangan perkebunan kelapa sawit berkelanjutan dan kriteria kegiatan ramah lingkungan lainnya. Perseroan juga memiliki sertifikasi Roundtable Sustainable Palm Oil (RSPO), International Sustainability & Carbon Certification (ISCC), dan Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO).

Perseroan berpegang teguh pada nilai-nilai Grup Sampoerna Strategic yang telah teruji, dengan tetap menjaga integritas filosofinya. perseroan menghargai hubungan dengan semua pemangku kepentingan dan akan bekerja keras memastikan bahwa kepercayaan tersebut tetap menjadi pilar pertumbuhan Perseroan. Grup Sampoerna Strategic sebagai induk usaha Perseroan telah memiliki pengalaman lebih dari 100 tahun dalam mengelola bisnis di Indonesia. Para pendiri Grup Sampoerna Strategic telah meletakkan dasar yang sangat kokoh bagi keberlanjutan bisnis dengan mengadopsi filosofi “pentingnya hubungan saling menguntungkan antara Perseroan, Mitra Kerja dan Pelanggan.

**Tabel I.1**  
**Hasil Target Produksi Kinerja Karyawan Terhadap**  
**PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI**

| <b>Tahun</b> | <b>Target<br/>(TON )</b> | <b>Realisasi<br/>(TON)</b> | <b>Target yang<br/>belum tercapai<br/>(TON)</b> |
|--------------|--------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|
| 2020         | 256.841                  | 238.731                    | 18.110                                          |
| 2021         | 270.567                  | 270.164                    | 403                                             |
| 2022         | 307.521                  | 274.445                    | 33.076                                          |
| 2023         | 297.088                  | 256.596                    | 40.492                                          |
| 2024         | 314.060                  | 298.719                    | 16.341                                          |

Sumber : PT.Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda, 2025

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa potensi rendahnya kinerja pegawai kemungkinan disebabkan oleh kekurangan dalam motivasi dan kurangnya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberi perhatian khusus terhadap faktor motivasi dan disiplin dalam pekerjaan, karena kedua faktor tersebut memegang peranan signifikan dalam menjaga kontinuitas perusahaan, bahkan membuka peluang untuk pertumbuhan di tengah persaingan yang semakin kompetitif saat ini. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan mengharuskan manajemen untuk berperan dalam mengelola sumber daya manusia dengan efisien dan efektif. Faktor-faktor ini akan menjadi fokus utama dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda Sampoerna Agro di Kabupaten OKI.

**Tabel.2**  
**Pendapat Responden terhadap Kinerja Karyawan**  
**PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI**

| No. | Pernyataan untuk Responden                                                         | Ya | Tidak | Total |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|-------|
| 1.  | Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. | 14 | 16    | 30    |
| 2.  | Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan.             | 13 | 17    | 30    |
| 3.  | Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu yang diharapkan oleh perusahaan.          | 14 | 16    | 30    |
| 4.  | Biaya yang dikeluarkan perusahaan sesuai yang dianggarkan                          | 19 | 11    | 30    |
| 5.  | Semua jenis pekerjaan telah melalui pengawasan                                     | 18 | 12    | 30    |
| 6.  | Karyawan memiliki hubungan yang baik atau rukun terhadap karyawan                  | 17 | 13    | 30    |

---

Sumber :Responden PT.Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda, 2025

Dari tabel pra-riset di atas menunjukkan bahwa indikator kualitas hasil kerja karyawan belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator kuantitas, menyatakan bahwa kuantitas dari perusahaan belum sesuai yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator waktu, menyatakan bahwa karyawan belum menyelesaikan tugas tepat waktu seperti yang ditetapkan perusahaan.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel I,3**  
**Hasil Pra-Riset Indikator Motivasi Kerja**

| <b>No</b> | <b>Pernyataan Responden</b>                                                                       | <b>YA</b> | <b>Tidak</b> |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| 1         | Karyawan berusaha meraih prestasi yang baik                                                       | 13        | 17           |
| 2         | Karyawan semangat berafiliasi dengan lingkungannya                                                | 14        | 16           |
| 3         | Karyawan berusaha agar dirinya dihargai, tidak diremehkan, kehadiran sangat diperlukan orang lain | 12        | 18           |

Sumber : Responden PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda, 2025

Dari tabel pra-riset di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang motivasi kerja belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 17 karyawan menyatakan belum sepenuhnya berusaha meraih prestasi yang baik, sebanyak 16 karyawan menyatakan belum sepenuhnya semangat berafiliasi dengan lingkungannya, sebanyak 18 karyawan belum sepenuhnya berusaha agar dirinya dihargai, tidak diremehkan, kehadiran sangat diperlukan orang lain. Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai Motivasi Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel I,4**  
**Hasil Pra-Riset Indikator Disiplin Kerja**

| <b>No</b> | <b>Pernyataan Responden</b>                                                             | <b>YA</b> | <b>Tidak</b> |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| 1         | Karyawan sudah mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan                               | 14        | 16           |
| 2         | Karyawan sudah mematuhi aturan dan mengikuti cara kerja yang ditetapkan oleh perusahaan | 13        | 17           |
| 3         | Karyawan mampu menyelesaikan tugas pada waktu yang di ditetapkan perusahaan             | 14        | 16           |

Sumber :Responden PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda, 2025

Dari tabel pra-riset di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang disiplin kerja belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa belum sepenuhnya mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 17 karyawan bahwa belum sepenuhnya mematuhi aturan dan mengikuti cara kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 16 karyawan bahwa belum sepenuhnya mampu menyelesaikan tugas pada waktu yang ditetapkan perusahaan. Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset untuk mengetahui fenomena yang terjadi dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda dengan hasil sebagai berikut:

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 di PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda Sampoerna Agro Di Kabupaten Ogan Komering Ilir”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda

.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep dan Indikator.
- Agustini. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369-376.
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4).
- Busro, M. 2020. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Jakarta:
- Gunawan, I. (2016). Metode penelitian kuantitatif. *Retrieved June, 7, 2017*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46-52.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496– 509. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/7206>.
- Kasmir, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik): Edisi Kencana Prenada Media Group

- Lui sri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Sui rabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Novikasari, I. (2016). Uji Validitas Instrumen. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 56.Pertama. Cetakan Keenam. Depok: Rajawali Pers Prenadamedia Grup.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Sedarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . - Bandung : Refika Aditama.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta:
- Wauai , Samalui a Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212. Yogyakarta: Zanafa