# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANIAH RAHMAT UTAMA



## **SKRIPSI**

Nama : AKHMAD AZIZ ARDA

NIM : 212015262.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS 2019

## **SKRIPSI**

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANIAH RAHMAT UTAMA

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



Nama : AKHMAD AZIZ ARDA

NIM : 212015262.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS 2019

# PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Akhmad Aziz Arda

NIM : 212015262.M

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

## Dengan ini saya menyatakan:

 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.
- 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 pengarangan 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, 03 Januari 2019



# Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

# TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul

: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama..

Nama

: Akhmad Aziz Arda

NIM

212015262.M

Fakultas

Ekonomi dan Bisnis

Program Studi

Manajemen

Mata Kuliah Pokok

Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, 64 Februari 2019

Pembiinbing I,

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, O Februari 2019

Pembimbing II,

Ervita Safitri, S.E., M.Si

NIDN: 0225126801/765.38

Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501/859.19

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua I rogram Studi Manajemen

laftunah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN: 0216057001/6783.84

## **MOTTO**

"Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri"

(Qs. Al-Ankabut: 6)

"Maka bersama kesulitan itu ada kemudahan" (Qs. Al-Insyirah : 5)

Jika kau tak suka sesuatu, ubahlah ! Jika tak bisa maka ubalah cara pandang mu tentang hal itu.

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

Ayahanda (Arno) dan Ibunda Tercinta (Ruaidah. Alm)

Papa aji (Herman Mursal) dan Bu Aji (Rohma Najiah)

Ayuk-Ayuk dan Kakakku Tersayang

Keluarga Besar

Serta Sahabat-Sahabatku Senasip

Seperjuangan.

#### Abstract

Akhmad Aziz Arda / 212015262.M / 2018 /The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Employees' Performance of PT Baniah Rahmat Utama.

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of work motivation and work discipline on the Employees' Performance of PT Baniah Rahmat Utama. The objective of this study was to determine the influence of work motivation and work discipline on the Employees' Performance of PT Baniah Rahmat Utama. This study was associative research, where it was aimed to determine the influence of independent variables on related variables. The independent variable consisted of work motivation variable and work discipline variable, the related variable consisted of employee performance variable. The population of this study was all employees of PT Baniah Rahmat Utama then the sample was 53 employees taken with probality sampling techniques. The type of data used was primary data, with an analysis tool using multiple linear regression formula. Research results showed that: simultaneously there was an influence of work motivation and work discipline on the performance of PT Baniah Rahmat Utama employees. Partially work motivation gave a positive and significant ifluenceon the performance of PT Baniah Rahmat Utama employees. Partially the work discipline gave positive and significant influence on the performance of PT Baniah Rahmat Utama employees.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance.

PENGESAHAN

NO. 26 / Abstract/LB/UMP/ 11 / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

### **ABSTRAK**

Akhmad Aziz Arda / 212015262.M / 2018 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Variabel bebas terdiri dari variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja, variabel terkait terdiri dari variabel kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Baniah Rahmat Utama yang di ambil 53 sebagai sempel dengan teknik sempel probality sampling. Jenis data yang digunakan data primer, dengan alat analisis menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelititian menunjukan bahwa : secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

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

#### **ABSTRACT**

Akhmad Aziz Arda / 212015262.M / 2018 / The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Employees of PT Baniah Rahmat Utama.

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of work motivation and work discipline on the Employees' Performance of PT Baniah Rahmat Utama. The objective of this study was to determine the influence of work motivation and work discipline on the Employees' Performance of PT Baniah Rahmat Utama. This studt was associative research, where it was aimed to determine the influence of independent variables on related variables. The independent variable consisted of work motivation variables and work discipline variable, the related variable consisted of employee performance variable. The population of this study were all employees of PT Baniah Rahmat Utama then the sample was 53 employees taken with probality sampling techniques. The type of data used was primary data, with an analysis tool using multiple linear regression formulas. Research results showed that: simultaneously there was an influence of work motivation and work discipline on the performance of PT Baniah Rahmat Utama employees. Partially work motivation gave a positive and significant ifluenceon effect the performance of PT Baniah Rahmat Utama employees. Partially the work discipline gave positive and significant influence on the performance of PT Baniah Rahmat Utama employees.

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

#### **PRAKATA**

### Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, tak henti-hentinya dipanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas ridho dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama, shalawat teriring salam tak henti-hentinya dijunjungkan kepada pemimpin besar kita Nabi Muhammad SAW. Tugas ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mencapai gelar Srata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, program studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis menyadari dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati bahwa dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari beberapa bantuan berbagai pihak, maka disini penulis menyampaikan ucapan terimakasih. Dikesempatan ini juga dengan rendah hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

- 1. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan doa restu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
- Paman dan Bibik yang telah merawat dan membesarkan penulis dengan penuh rasa kasih sayang dan keikhlasan.
- 3. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

 Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

 Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiah Palembang.

6. Ibu Ervita Safitri, SE.,M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi.

7. Ibu Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si selaku pembimbing kedua skripsi yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi.

 Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

 Seluruh sahabat seperjuangan kelas reguler malam ekonomi manajemen tahun 2015.

Akhirulkalam dangen segala kerendahan hati, penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Harpan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin

Billahifiisabillihaq, Fastbiqulkhairat

Wassalamu'alaikum Warohmatullaahi Wabarokaatuh

Palembang, Februari 2019

Penulis.

Akhmad Aziz Arda

# **DAFTAR ISI**

SAMPU	L DEPAN	
HALAM	IAN JUDUL	i
HALAM	IAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAM	IAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAM	IAN PERSEMBAHAN MOTO	iv
HALAM	IAN ABSTRAK	v
HALAM	IAN PRAKATA	vii
HALAM	IAN DAFTAR ISI	ix
HALAM	IAN DAFTAR TABEL	xi
HALAM	IAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAM	IAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Rumusan Masalah	8
	C. Tujuan Penelitian	8
	D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.	KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
	A. Landasan Teori	10
	B. Penelitian Sebelumnya	23
	C. Kerangka Pemikiran	26
	D. Hipotesis	26
BAB III.	. METODE PENELITIAN	27
	A. Jenis Penelitian	27
	B. Lokasi Penelitian	28
	C. Operasional Variabel	28
	D. Populasi dan Sampel	29
	F Data vang Diperlukan	31

	F. Metode Pengumpulan Data	32
	G. Uji Coba Instrumen Penelitian	32
	H. Analisis dan Teknik Analisis	33
BAB IV.	ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
	A. Hasil Penelitian	38
	B. Pembahasan Hasil Penelitiam	59
BAB IV.	PENUTUP	67
	A. Simpulan	67
	B. Saran	68
DAFTAR	R PUSTAKA	
LAMPIR	AN	

# DAFTAR TABEL

# **Halaman Tabel**

Tabel I.1	Produksi Split Stone Ukuran 2/3mm Tahun 2018	6
Tabel I.2	Rekap Absensi Karyawan	7
Tabel II.1	Operasional Variabel	28
Tabel II.2	Penentu Jumlah Sampel	30
Tabel II.3	Jumlah Karyawan	31
Tabel III.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel III.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel III.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel III.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	42
Tabel III.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	43
Tabel III.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	45
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	46
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel V	Hasil Uji Relibilitas	48
Tabel VI.1	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)	49
Tabel VI.2	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	52
Tabel VI.3	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel VII.1	Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel VII.2	Hasil Uji F (Simultan)	61
Tabel VII.3	Hasil Uji t (Parsial)	63

# **DAFTAR GAMBAR**

Halaman Gambar	
Gambar I Kerangka Pemikiran	26

# DAFTAR LAMPIRAN

# Halaman Lampiran

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Daftar Pernyataan
Lampiran 3	Data Responden
Lampiran 4	Kuesioner
Lampiran 5	Tabulasi Uji Coba
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 8	Karakteristik Data Responden
Lampiran 9	Tabulasi Data Responden
Lampiran 10	Hasil Analisis Regresi Liner Berganda
Lampiran 11	r Tabel
Lampiran 12	F Tabel
Lampiran 13	t Tabel
Lampiran 14	Surat Permohonan Riset
Lampiran 15	Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan
Lampiran 16	Kartu Aktivias Bimbingan Skripsi
Lampiran 17	Sertifikat AIK
Lampiran 18	Sertifikat Toefl
Lampiran 19	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 20	Biodata Penulis

#### BAB I

### **PENDAHULUAN**

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan sistem pemeliharaanya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraanya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan dengan tujuan maka dapat menimbulkan permasalahan baik bagikaryawan maupun organisasi. Dengan demikian pimpinan memiliki tugas untuk membuat kinerja karyawan efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi karyawan dapat tercapai.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia itu sangat sulit dan rumit. Pimpinan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan prilaku

kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada di ruang lingkup perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan tersebut tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi terhadap pekerjaannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perushaan. Karyawan merupakan aset penting dan berharga bagi perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktifitas perusahaan.

Adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna untuk menciptakan kinerja yang tinggi bagi tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontibusi positif bagi perkembangan perushaan. Selain itu

perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang ada atau bisa juga dikatakan dorongan yang mendasari semangat kerja seseorang untuk mencapai tujuan demi terwujudnya tujuan perusahaan. pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi di mana karyawan merasa diperdulikan, dihargai dan mendapat inspirasi untuk bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting yang artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaikbaiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Wibowo (2016:322-323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku menusia pada pencapaian tujuan. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang membangkitkan kemauan kerja atau mendasari semangat kerja seseorang untuk memulai melaksanakan pekerjaan mencapai tujuannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Pemberian motivasi terhadap seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Pemberian motivasi haruslah diaraahkan untuk menciptakan tujuan perusahaan. Hanya dengan kejelasan

tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang merupakan suatu hal yang harus ditanamkan pada setiap individu-individu karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawahan maupun atasan. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya merupakan salah satu sikap disiplin yang harus di terapkan oleh karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2015:85) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Maka dapat dismpulkan disiplin kerja adalah sikap maupun prilaku seseorang atau kelompok untuk mentaati dan menjalankan peraturan yang ada.

PT Baniah Rahmat Utama merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 1998, memiliki beberapa usaha diantaranya bergerak di bidang produksi split stone atau sering disebut batu belah atau batu pecah. Salah satu produkasi split stone atau batu pecah ini yaitu berukuran 2/3mm, yang digunakan sebagai material pembangunan yang diperoleh dengan cara memecah atau membela batu menjadi ukuran yang kecil-kecil, memiliki jumlah karyawan sebanyak 65 orang di bagian produksinya. PT Baniah Rahmat Utama diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan yang berkesinambungan. Sesuai dengan standar kerja yang berlaku karyawan diwajibkan untuk bekerja mengikuti standar kerja yang di tetapkan oleh PT Baniah Rahmat Utama.

Kinerja karyawan yang ada di PT Baniah Rahmat Utama saat ini bisa dikatakan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang ada diakibatkan karena karyawan yang bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya, kemudian dari segi waktu karyawan sering menghambat pekerjaanya sehingga ketepatan waktu target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. Kualitas kinerja karyawan yang kurang baik ini dapat dilihat dari kuantitas atau hasil produksi split stone atau batu pecah yang berukuran 2/3mm yang mengalami naik turun dari yang telah ditargetkan oleh perusahan PT Baniah Rahmat Utama. Berikut ini adalah data target perbulan di tahun 2018 pada produksi split stone atau batu pecah berukuran 2/3 mm pada PT Baniah Rahmat Utama:

Tabel I.1
Poduksi Split Stone Ukuran 2/3mm Tahun 2018

BULAN	TARGET	REALISASI
Januari	26.040 Ton	26.240 Ton
Februari	23.520 Ton	23.560 Ton
Maret	26.040 Ton	24.280 Ton
April	25.200 Ton	23.040 Ton
Mei	26.040 Ton	20.080 Ton
Juni	25.200 Ton	20.520 Ton
Juli	26.040 Ton	23.560 Ton
Agustus	26.040 Ton	23.460 Ton
September	25.200 Ton	22.340 Ton
Oktober	26.040 Ton	24.160 Ton
Nopember	25.200 Ton	23.320 Ton
Desember	26.040 Ton	24.140 Ton
JUMLAH	306.600 Ton	278.700 Ton

Sumber: PT Baniah Rahmat Utama, 2018

Dapat dilihat dari tabel produksi diatas target perbulan yang ditetapkan PT Baniah Rahmat Utama pada produksi split stone atau batu pecah berukuran 2/3mm sering mengalami berfluktuasi yang artinya turun naik, sehingga dapat dilihat kinerja karyawan PT Baniah Rahmat Utama masih kurang baik dan ini sangat berpengaruh pada tujuan perusahaan.

Permasalahan yang menyangkut motivasi karyawan PT Baniah Rahmat Utama saat ini, tingkat motivasi yang diterima karyawan kurang maksimal dikarenakan tidak terpenuhinya kompensasi yang diharapkan karena adanya keterlambatan dalam pemberian kompensasi yang seharusnya

dibayaran pada awal bulan namun diberikan dipertengahan bulan. Lalu kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja jika karyawan telah mencapai target kerja yang telah dicapainya.

Selain itu, di PT Baniah Rahmat Utama dalam disiplin kerja permasalahan yang dihadapi adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal, tidak berada di lokasi pada jam kerja bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini dapat dilihat dari data absensi kerja karyawan:

Tabel I.2

Rekap Absen Kerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama Tahun 2018

BULAN	MASUK	IJIN	SAKIT	TANPA KETERANGAN
Januari	95%	-	-	5%
Febuari	85%	6%	-	9%
Maret	77%	11%	-	12%
April	80%	10%	5%	5%
Mei	78%	9%	7%	6%
Juni	75%	13%	5%	7%
Juli	90%	-	-	10%
Agustus	82%	5%	5%	8%
September	80%	5%	-	15%
Oktober	89%	6%		5%
November	80%	5%	5%	10%
Desember	95%	-	5%	-
JUMLAH	83.8%	5.8%	2.7%	7.7%

Sumber: PT Baniah Rahmat Utama, 2018

Dilihat dari tabel absen kerja PT Baniah Rahmat Utama selama tahun 2018, tingkat ke disiplinan karyawan sangat tidak baik banyak karyawan yang membolos kerja dan bermalas-malasan dengan pekerjaannya, hal ini di akibatkan kurangnya keteladanan dari pimpinan terutama ketika pimpinan atau ketua pengawasan sedang tidak ada di tempat. Lalu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan kedisiplinan memberikan sangsi, menghukum setiap karyawan yang indisipliner, pimpinan memberikan sangsi sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan, namum pimpinan itu sendiri tidak tegas pada dirinya dalam kedisiplinan dan hal ini mengakibatkan karyawan mengabaikan kedisiplinan tentu hal ini berakibat merosotnya kedisiplinan karyawan.

Dari uraian latar belakang masalah pada PT Baniah Rahmat Utama, maka dari itu dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat** Utama.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diterangkan maka yang menjadi permbahasan dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama?

## C. Tujuan Penelitan

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

## D. Manfaat Penelitian

## 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

# 2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Baniah Rahmat Utama.

## 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan revrensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif sama.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fatimah (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplm Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rabban Cahaya Sumatera Selatan.
- Fikri (2012) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Motorindo Jaya Indralaya.
- Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang.

  <a href="https://media.neliti.com/media/publications/86280-ID-pengaruh-motivasi-kerja dan-disiplin-ker.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/86280-ID-pengaruh-motivasi-kerja dan-disiplin-ker.pdf</a>
- Siregar, Syofian P (2013). Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi perbandingan manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2015b) Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.