

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT TANJUNG ENIM LESTARI (TEL)**



Skripsi

NAMA : Syaqi Ramadhan

NIM : 212022122

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT TANJUNG ENIM LESTARI (TEL)**

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



**Nama : Syaqi Ramadhan
Nim : 212022122**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syaqi Ramadhan
NIM : 21202212
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)

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 tidak 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, Maret 2026



Syaqi Ramadhan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Tanjung Enim Lestari (Tel)

Nama : Syaqi Ramadhan

NIM : 212022122

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,

Fitantina, S.E., M. Si.

NIDN: 216057001

Pembimbing II,

Bora Alviolesa, S.E., M.Si.

NIDN: 0203119202

Mengetahui,

Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridaan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sungguh, Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”

(Al-Ankabut ayat 69)

Skripsi yang hebat adalah skripsi yang selesai, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang paling penting karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit.

Persembahan:

Terucap syukur pada Mu ya Allah

Kupersembahkan Untuk:

- ❖ Ayah Terri Saputra Dan Ibu Nelvi Widianti
- ❖ Kakak Ade Putri Lestari
- ❖ Teman Teman Almamater Hijau



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

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. Tanjung Enim Lestari (TEL)**". 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.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.


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 dari 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, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si CHRO. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya serta yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Bora Alviolosa, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya dan yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si Selaku penelaah 1, dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si. selaku penelaah 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.

9. Pimpinan dan seluruh staff dan karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.
10. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
11. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua ayah ibukku tercinta, kakak-kakak yang selalu mendoakan dan mensupport penulisan skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan kasih sayang, ketulusan, nasihat, serta dukungan baik secara moral maupun materill yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebut yang telah membantu dan saling mensupport dalam penulisan hasil skripsi ini.

Palembang, Maret 2026



Syaqi Ramadhan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LATAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO & PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Data Yang Diperlukan	38

F. Metode Pengumpulan Data.....	39
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. KESIMPULAN.....	79
B. SARAN.....	79
Daftar Pustaka.....	81
Lampiran.....	83

DAFTAR TABEL

Table I.1 Data Hasil Produksi PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) 2020-2025	5
Table I.2 Rekapitulasi Fenomena PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)	7
Table I.3 Data Riset Fenomena PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)	8
Table III.1 Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Table III.2 Distribusi Sampel PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)	Error! Bookmark not defined.
Table III.3 Instrumen Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
Table IV.1 Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
Table IV.2 Hasil Uji Realibilitas.....	Error! Bookmark not defined.
Table IV.3 Variabel Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
Table IV.4 Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
Table IV.5 Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.6 Regresi Linier Berganda.....	67
Table IV.7 Hasil Uji F.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.8 Hasil Uji T.....	70
Table IV.9 Hasil Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran**Error! Bookmark not defined.**

Gambar IV.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin **Error! Bookmark not defined.**

Gambar IV.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar IV.3 Karakteristik Berdasarkan usia**Error! Bookmark not defined.**

Gambar IV.4 Karakteristik Berdasarkan Bidang Kerja **Error! Bookmark not defined.**

Daftar Lampiran

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja X₁
- Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja X₂
- Lampiran 8 : Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Determinasi
- Lampiran 9 : Tabel r
- Lampiran 10 : Tabel t
- Lampiran 11 : Tabel F
- Lampiran 12 : Sertifikat AIK
- Lampiran 13 : Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 14 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 15 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 16 : Cek Plagiat Turnitin
- Lampiran 17 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 18 : Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian
- Lampiran 19 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 20 : Surat Keterangan BPP
- Lampiran 21 : Artikel Penelitian
- Lampiran 22 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)

Ramadhan S¹, Fitantina², Alviolosa B³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, variabel yang digunakan adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 89 responden yang diambil dengan metode *Purposive Sampling*. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda $Y=3,382 + 0,391X_1 + 0,346X_2$ menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL). Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) dibuktikan dengan $F_{hitung} 45,645 > F_{tabel} 3,37$ dengan signifikan $F 0,000 < 0,1$. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) dibuktikan dengan $t_{hitung} 4,147 > t_{tabel} 1,662$ dengan signifikan $t 0,000 < 0,1$. Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,541 > t_{tabel} 1,662$, dengan signifikansi $t 0,001 < 0,1$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan Kinerja Karyawan sebesar 50,4%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)

Ramadhan S¹, Fitantina², Bora Alviolesa B³

This study aims to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the variables used are Work Motivation and Work Discipline and Employee Performance. The sample used was 89 respondents taken by Purposive Sampling method. The main data used is primary data using questionnaires and documentation. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis tests and coefficient of determination. The results of multiple linear regression $Y = 3.382 + 0.391X_1 + 0.346X_2$ indicate that Work Motivation and Work Discipline have a positive effect on Employee Performance at PT. Tanjung Enim Lestari (TEL). The results of the simultaneous hypothesis test show that there is a significant effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) as evidenced by F count $45.645 > F$ table 3.37 with a significant F $0.000 < 0.1$. The partial hypothesis test results show that there is a significant influence of Work Motivation on Employee Performance at PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) as evidenced by tcount $4.147 > t$ table 1.662 with a significant t of $0.000 < 0.1$. There is a significant influence of Work Discipline on Employee Performance at PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) as evidenced by tcount $3.541 > t$ table 1.662, with a significant t of $0.001 < 0.1$. The results of the coefficient of determination show that the variables of Work Motivation and Work Discipline are able to contribute to the rise and fall of Employee Performance by 50.4%.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberlanjutan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. SDM berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan aktivitas dan proses operasional, sehingga efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan era globalisasi dan dinamika tenaga kerja, SDM dituntut memiliki kompetensi dan keahlian yang memadai agar dapat berkontribusi secara optimal dalam lingkungan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen perusahaan, sehingga perhatian terhadap faktor SDM semakin meningkat. Awalnya, fokus perusahaan lebih banyak tertuju pada aspek mekanis dan modal, namun seiring perkembangan, perusahaan kini menekankan pentingnya pengelolaan SDM dan masalah yang berkaitan dengannya. SDM merupakan kebutuhan pokok bagi setiap perusahaan, baik skala kecil maupun besar. Meskipun termasuk salah satu faktor produksi, peran SDM memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Mutu kerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Agar kontribusi karyawan dapat optimal, manajemen perlu memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja. Proses ini dimulai dengan penentuan tolok ukur kinerja, yaitu hasil atau proses kerja yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, sehingga tingkat keberhasilan karyawan dapat diukur dan dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hanavi & Handrito, (2024) Kinerja merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan, manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, yang dapat dibuktikan secara nyata. Hasil kerja ini dapat diukur dan dievaluasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Kasmir (2024:189-193) mengemukakan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, perancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik di perlukan berbagai faktor pendukung seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik dimana

kedua faktor tersebut berkaitan di dalam menciptakan kualitas kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting, karena motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi setiap individu untuk bertindak dan berupaya mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugas serta menjalankan tanggung jawabnya.

Menurut Hanavi & Handrito, (2024) Motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau sikap yang mempengaruhi individu dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Sikap ini penting diperhatikan karena berfungsi sebagai dorongan yang memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi mencakup aspek pikiran, perasaan, dan pengalaman yang telah dialami sebelumnya, yang terbentuk melalui interaksi antara faktor internal dan eksternal dalam perusahaan.

Menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah dorongan internal yang muncul dari inspirasi dan semangat seseorang untuk melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh dan penuh ketulusan, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menggambarkan kesediaan serta komitmen

karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara konsisten. Karyawan dengan tingkat kesadaran disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Tingkat kedisiplinan yang optimal dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Afandi, (2021:12), Disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan oleh pimpinan untuk membangun komunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah sikap dan perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kemauan dalam mematuhi peraturan organisasi maupun norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam membentuk pola perilaku pegawai yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati aturan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga dapat dipahami sebagai penerapan prinsip-prinsip manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman dan tata tertib organisasi Kasmir, (2024:193).

PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) merupakan perusahaan swasta yang berdiri tepatnya sejak tanggal 22 Desember 1999 yang telah mengukuhkan

posisinya sebagai produsen industri kayu di Indonesia PT Tanjung Enim Lestari (TEL) terletak di kabupaten muara enim. PT Tanjung Enim Lestari (TEL) Bergerak di bidang pengelolaan bubuk kertas. khususnya memproduksi pulp berkualitas tinggi dari kayu acacia dan eucalyptus, Perusahaan juga menghadapi tantangan dalam mencapai target bisnis karena kinerja karyawan yang belum optimal. Disisi lain motivasi kerja sebagai fondasi nilai dan norma kerja, sering kali belum terealisasi dengan baik dan juga masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Karena itu penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan, dan program yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan Berdasarkan hasil observasi perusahaan PT. Tanjung Enim lestari (TEL) saat ini terindikasi bahwa kinerja karyawan di PT. Tanjung Enim lestari (TEL) belum optimal sebagaimana terlihat dari data berikut:

Tabel I.1
Produksi Kayu Sebagai Bahan Mentah PT. Tanjung Enim Lestari
Pulp and Paper Tahun 2020-2025

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produk	Presentase Realisasi
2020	526,986 Ton	453,760 Ton	86,12%
2021	543,453 Ton	449,869 Ton	82,68%
2022	617,958 Ton	465,725 Ton	75,36%
2023	613,323 Ton	439,911 Ton	71,61%
2024	608,858 Ton	480,794 Ton	78,94%

Sumber: PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, November 2025

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel I.1, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Tanjung Enim Lestari (TEL) masih belum sepenuhnya sejalan dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hasil produksi selama periode 2020-2024 menunjukkan capaian yang berada di bawah standar yang di harapkan manajemen, sehingga perusahaan

belum mampu memenuhi target distribusi secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang diharapkan belum terealisasi secara maksimal. Perbandingan antara tujuan yang ditetapkan dan hasil nyata dilapangan memperlihatkan adanya kesenjangan kinerja yang cukup signifikan. Ketidaksesuaian tersebut menandakan bahwa proses kerja, produktivitas karyawan, maupun faktor pendukung lainnya belum berjalan sebagaimana mestinya.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Tanjung Enim Lestari (TEL) kinerja karyawan ini masih terlihat rendah hal ini disebabkan oleh beberapa indikator seperti dilihat dari masih banyaknya karyawan yang menunda nunda pekerjaan dikarenakan sarana penunjang kerja dalam membantu melakukan pekerjaan belum sepenuhnya memadai hal inilah yang membuat target tidak tercapai atau terealisasi sesuai dengan standar perusahaan, serta kualitas menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan juga jumlah atau kuantitas menjadi menurun diakibatkan kinerja karyawan yang tidak maksimal yang pada akhirnya berkontribusi pada keterlambatan dalam pencapaian target yang telah ditentukan.

Akibat dari kondisi ini, target tahunan perusahaan tidak dapat tercapai sesuai jadwal yang telah direncanakan sebelumnya sehingga turut memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan situasi ini mengindikasikan perlunya evaluasi yang lebih mendalam agar perusahaan dapat mengetahui penyebab utama penurunan kinerja dan

dapat menetapkan langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas di periode berikutnya.

Table I.2
Hasil Rekapitulasi Fenomena PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)

No	Keterangan	Indikator	Variabel
1	Ada perbedaan karakter rekan kerja yang memicu ketidaknyaman.		Kepribadian
2	Kenyamanan dari fasilitas masih kurang.	Fasilitas kerja	Motivasi Kerja
3	Komunikasi antar pegawai belum maksimal.	Kondisi Kerja	Motivasi Kerja
4	Beban kerja dinilai tidak merata.		Perancangan kerja
5	Ada karyawan yang menunjukkan sikap tidak menghargai rekan kerja.	perilaku etis	Disiplin kerja
6	Karyawan sering mengabaikan tanggung jawab yang diberikan.	Perilaku Etis	Disiplin Kerja
7	Merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dilakukan dan terasa monoton saat dikerjakan.	Pekerjaan itu sendiri	Motivasi Kerja
8	Lingkungan kerja yang dikelilingi alat berat menimbulkan kekhawatiran.		Lingkungan kerja
9	Komunikasi antar pegawai belum maksimal.	Kondisi Kerja	Motivasi Kerja
10	Kerja sama tim kurang solid.	Kondisi Kerja	Motivasi Kerja
11	Kerja sama tim kurang solid.	Kondisi Kerja	Motivasi Kerja
12	Beban kerja dinilai tidak merata.		Perancangan kerja
13	Komunikasi antar pegawai belum maksimal.	Kondisi Kerja	Motivasi Kerja
14	Pekerjaan terasa monoton dan membosankan.	Pekerjaan itu sendiri	Motivasi Kerja
15	Lingkungan kerja yang dikelilingi alat berat menimbulkan kekhawatiran.		Lingkungan kerja
16	Beban kerja yang tidak merata karna sebagian karyawan tidak disiplin.	Kepatuhan	Disiplin Kerja
17	Beban kerja yang tidak merata karna sebagian karyawan tidak disiplin.	Kepatuhan	Disiplin Kerja
18	Ada karyawan yang sering datang terlambat.	Kehadiran	Disiplin Kerja
19	Ada karyawan yang sering datang terlambat.	Kehadiran	Disiplin Kerja
20	Fasilitas yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan karyawan.	Fasilitas Kerja	Motivasi Kerja
21	komunikasi antar pegawai belum maksimal.	Kondisi kerja	Motivasi Kerja
22	Beban kerja dinilai tidak merata.		Perancangan kerja
23	Ada karyawan yang sering melanggar aturan	Kepatuhan	Disiplin Kerja
24	Ada karyawan yang sering mengabaikan instruksi atasan.	kepatuhan	Disiplin Kerjs
25	Beban kerja dinilai tidak merata.		Perancangan kerja
26	Karyawan sering mengabaikan tanggung jawab yang diberikan.	Perilaku Etis	Disiplin kerja
27	Ada karyawan yang belum menunjukkan komitmen terhadap etika kerja.	Perilaku Etis	Disiplin kerja
28	Beban kerja dinilai tidak merata.		Perancangan kerja

29	Arahan atasan kadang tidak jelas, membuat pekerjaan menjadi rumit.		gaya kepemimpinan
30	Kerja sama tim kurang solid.	Kondisi Kerja	Motivasi Kerja

Tabel I.3
Pra-Riset Fenomena PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Indikator	Ya	Tidak
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	Kualitas Kerja	13	17
2	Karyawan mampu menjaga kuantitas hasil kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	Kuantitas	11	19
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang telah di tentukan.	Waktu	14	16
4	Karyawan menggunakan sumber daya dalam perusahaan dilakukan secara efisien untuk menekan biaya.	Penekanan biaya	20	10
5	Karyawan mendapatkan arahan yang jelas dari atasan selama menjalankan pekerjaan.	Pengawasan	26	4
6	Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.	Hubungan antar Karyawan	16	14
Pertanyaan Motivasi kerja				
1	Karyawan mendapat balas jasa baik berupa uang maupun barang, jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Balas jasa	21	9
2	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan karyawan.	Fasilitas Kerja	7	23
3	Karyawan memperoleh penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja.	Prestasi Kerja	24	6
4	Kondisi kerja di tempat karyawan bekerja mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.	Kondisi Kerja	7	23
5	Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak terasa monoton saat dikerjakan.	Pekerjaan itu sendiri	9	21
6	Karyawan memilik keinginan kuat untuk meningkatkan prestasi kerja.	pengakuan dan penghargaan	23	7
Pertanyaan Disiplin Kerja				

Su mb er: Ku	1	Karyawan memahami bahwa kepatuhan terhadap kehadiran penuh selama jam kerja.	Kehadiran	11	19
	2	Karyawan taat mengikuti instruksi yang di berikan atasan sesuai dengan aturan yang berlaku.	Ketaatan	22	8
	3	Karyawan menjalankan tugas sesuai standar operasional perusahaan.	Kepatuhan	10	20
	4	karyawan selalu memperhatikan kondisi sekitar untuk menghindari risiko atau bahaya.	Tingkat kewaspadaan	21	9
	5	karyawan berusaha mengambil keputusan berdasarkan prinsip moral dan profesionalisme.	Perilaku etis	6	24

esioner Pra-riset Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL).

Berdasarkan pra-riset diatas fenomena yang tampak di PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja karyawan yang belum maksimal. Kondisi ini muncul karena kondisi kerja di tempat karyawan bekerja juga tidak kondusif seperti fasilitas yang belum memadai dan masih ada karyawan yang tidak saling tegur sapa saat bertemu, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, Selain itu pekerjaan yang dilakukan juga terasa monoton dikarenakan kurangnya rotasi pekerjaan yang dilakukan. Meskipun tidak terlihat secara terang-terangan, Kondisi ini berpotensi mengganggu keharmonisan sosial di tempat karyawan bekerja.

Selain Motivasi Kerja, fenomena yang terjadi pada PT. Tanjung Enim Lestari (TEL) adalah Disiplin Kerja, fenomena yang dapat diamati berkaitan dengan kondisi Disiplin Kerja yang perlu mendapatkan perhatian lebih demi keamanan dalam perusahaan. Hal ini di tandai dengan adanya karyawan yang sering keluar pada saat jam kerja berlangsung sehingga dapat menurunnya efektivitas dan

kelancaran proses kerja, ketidakeraturan kehadiran selama masa jam operasional juga mencerminkan bahwa lemahnya disiplin kerja. Selain itu dapat di lihat dari ketaatan kerja sebagian karyawan masih belum menjalankan standar operasional yang berlaku di perusahaan serta diketahui bahwa sebagian karyawan belum berupaya mengambil keputusan secara moral dan profesional, Jika hal ini dibiarkan terus-menerus akan berdampak pada turunnya produktivitas pada setiap masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Enim Lestari (TEL)?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

PT. Tanjung Enim Lestari (TEL)

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis 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. Tanjung Enim Lestari.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berharap dapat menambah pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tifani. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Anwar, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 44–52.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing Riau.
- Eka saputra, D., Bayu putra, R., Mulyadi, O., & fitri, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Incasi Raya Di Pesisir Selatan. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 2(1), 1093–1102. <https://doi.org/10.70248/jmie.v2i1.1156>
- Fitriani, P., Johan, M., & Purno, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan DI PT. BPR BUMIDHANA I Putri*. 18(1), 44–52.
- Iqbal Hasan. (2017). *Statistik II Jakarta*: Bumi Aksara
- Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Madyoningrum, A., & Azizah, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(3), 329–337. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784>
- Nazara, D., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22–30. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1739>
- Putri, F., & Jumadi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kemantren Pakualam. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Rasyid, A. R. A., & Febriana, A. (2022). Disiplin Kerja Lingkungan Kerja

Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan RSD KRMT Wongsonegoro. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 38–51.

Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.

Sawitri, J., Basalamah, S., & nasir, munawir, murfat, M. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241.

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung Alfabeta.CV.

V. Wiratna Sujarweni. (2025). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press