

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT KOPSRI PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Aulia Veronika**

**Nim : 212022057**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT KOPSRI PALEMBANG**

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



**Nama Aulia Veronika**

**Nim : 212022057**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT KOPSRI Palembang

Nama : Aulia Veronika

Nim : 212022057

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendirian 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 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, April 2026



Aulia Veronika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT KOPSRI Palembang  
Nama : Aulia Veronika  
NIM : 212022057  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2026

**Pembimbing I,**



**Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M.**  
NIDN : 0019026101

**Pembimbing II,**



**Ummi Kalsum, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0230047702

**Mengetahui,**

**Dekan**

**Ub, Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO**  
NIDN : 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Allah tidak membebani seseorang sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

“Tugas manusia hanya berjuang, bukan memaksakan hasil. Kita punya kendala tapi Allah punya kendali. Yakinlah jika Allah ikut andil, maka tidak ada kata mustahil.”

(Ustadz Hanan Attaki)

Ku Persembahkan Kepada :

- ❖ Kedua orang tua ku, Ayahanda Khalis dan Ibunda Sulastri.
- ❖ Saudariku Diah Fadillah.
- ❖ Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'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 Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KOPSRI Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya.

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. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang dihadapi 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 Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Arraddytia Permana, S.E.,M.M selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Khalis dan Ibunda Sulastri, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun mereka telah memberikan segalanya hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Penulis percaya doa-doa merekalah yang selalu menyelamatkan dan menuntun penulis melewati masa-masa sulit.
8. Adik perempuan saya Diah Fadillah, yang selalu membuat penulis termotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok kakak yang dapat memberikan pengaruh positif, baik dalam bidang akademik maupun *non*-akademik, serta berusaha menjadi panutannya di masa yang akan datang kelak.

9. Terima kasih penulis sampaikan kepada sahabatku Restu Rahayu, yang senantiasa menjadi tempat berbagi cerita dan keluh kesah, kehadiran serta dukungan yang tulus dalam setiap langkah.
10. Sahabat perjuangan penulis, yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang selalu menemani disetiap langkah, memberikan semangat dan memberikan bantuan kepada penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini dan selalu menjadi tempat suka duka bagi penulis selama masa perkuliahan.
11. Terakhir, Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri. Teruntuk Aulia Veronika atas kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih karna telah berjuang sejauh ini, terima kasih sudah berusaha keras untuk menyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimanapun kamu menginjakkan kaki. Jangan sia-siakan doa yang selalu kamu langitkan, semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu.

Palembang, April 2026

Aulia Veronika

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Prakata .....</b>	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xiv</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,     DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis.....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Peneltian .....	30
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel .....	30

E. Data yang Diperlukan .....	32
F. Metode Pengumpulan Data .....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	35
H. Jadwal Penelitian.....	42
I. Sistematika Penyusunan.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	42
B. Pembahasan.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Daftar Prariset Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	4
Tabel I.2 Data Penilaian kinerja .....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	47
Tabel IV.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	48
Tabel IV.6 Karakteristik Berdasarkan Bagian Kerja .....	48
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	49
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin.....	52
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	55
Tabel IV.10 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel IV.11 Uji F.....	59
Tabel IV.11 Uji t.....	60
Tabel IV.12 Uji Koefisiensi Determinasi.....	61

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	28
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran : 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran : 2 Sistematika Penyusunan
- Lampiran : 3 Daftar Kuesioner
- Lampiran : 4 Tabulasi Data
- Lampiran : 5 Uji Instrumen
- Lampiran : 6 Uji Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Determinasi
- Lampiran : 7 tabel r
- Lampiran : 8 tabel t
- Lampiran: 9 tabel F
- Lampiran : 10 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran : 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : 12 Plagiat Checker
- Lampiran : 13 Sertifikat Pelatihan Motivasi dan Kepribadian
- Lampiran : 14 Sertifikat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Lampiran : 15 Sertifikat Certified Awareness Health Safety & Enviroment
- Lampiran : 16 Sertifikat Green Human Resource
- Lampiran : 17 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran : 18 Sertifikat AIK
- Lampiran : 19 Sertifikat SPSS
- Lampiran : 20 Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

## ABSTRAK

### **Aulia Veronika/212022057/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KOPSRI Palembang**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 82 responden dengan teknik *probability sampling*. Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 5%. Hasil regresi linear berganda menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang. Hasil koefisien determinasi sebesar 68% artinya disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memberikan sumbangan terhadap kenaikan kinerja karyawan sedangkan sisanya 32% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

**Aulia Veronika/212022057/ *The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT KOPSRI Palembang***

*This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of PT KOPSRI Palembang employees. This study is an associative study. The sample consisted of 82 respondents using probability sampling. The data used were primary and secondary data. The data collection methods used were questionnaires and documentation. The analysis technique used was multiple linear regression, using the F test, t test, and coefficient of determination with a significance level of 5%. The results of multiple linear regression showed that the variables of work discipline and work motivation had a significant effect on the performance of PT KOPSRI Palembang employees. The results of the hypothesis test showed that there was a significant effect of work discipline and work motivation on the performance of PT KOPSRI Palembang employees. The coefficient of determination result of 68% means that work discipline and work motivation are able to contribute to an increase in employee performance, while the remaining 32% is explained by other variables not included in this study.*

**Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, tanpa SDM yang baik maka sumber daya lain hampir tidak akan bermakna bagi organisasi maupun perusahaan. Menurut Dessler (2020:4), SDM adalah orang-orang atau karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa hingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan misi organisasi.

Dalam kajian SDM, penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang mencari keuntungan atau tidak mencari keuntungan yang dihasilkan sepanjang waktu (Fahmi 2018:2). Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kinerja tersebut. Sutrisno (2019:123) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi atau suatu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kinerja tersebut.

Menurut Robbins (2016 : 152-153) Kinerja yang bagus dihasilkan oleh tiga komponen utama, yaitu kemampuan, motivasi dan kesempatan kerja. Jika ketiga faktor ini terpenuhi maka karyawan mampu bekerja optimal, memenuhi target, dan menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja yang baik berdampak positif pada perusahaan, antara lain, meningkatkan produktivitas, efektivitas organisasi, kualitas layanan, mengurangi turnover, serta memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan.

Faktor kinerja yaitu disiplin kerja, menurut Kasmir (2019:193) Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempat bekerjanya, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja anggota menjadi meningkat.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2018:127) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja merujuk pada sejumlah faktor dan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan maksimal. Ini melibatkan kombinasi dari faktor internal dan eksternal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber dan pemahaman yang

mendalam tentang motivasi ini penting untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja.

PT KOPSRI Palembang merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak sebagai penyedia jasa pengamanan sebagai pilar utama dan penyedia tenaga kerja alih daya untuk mendukung operasional berbagai industri dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pendirian perusahaan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan profesionalisme di bidang jasa keamanan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terampil.

Selain menyediakan jasa pengamanan dan penyedia alih daya PT KOPSRI Palembang juga memiliki beberapa jenis layanan seperti penyedia tenaga kerja untuk bagian kebersihan, administrasi perkantoran, operator produksi, serta layanan pendukung lainnya sesuai kebutuhan klien. Selain itu, PT KOPSRI Palembang juga rutin melakukan pelatihan dasar bagi karyawan baru, seperti pelatihan etika kerja, keterampilan dasar sesuai bidang penempatan, serta pembekalan mengenai standar keselamatan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan pra riset yang telah dilakukan terhadap karyawan diketahui masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh PT KOPSRI Palembang menurut beberapa karyawan bahwa masih terdapat hal-hal yang belum teratasi seperti kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan sehingga karena hal tersebut menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari data Penilaian Kinerja pada data sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT KOPSRI Palembang**

No	Skor	Keterangan
1.	91 -100	Sangat Baik
2.	80 – 90	Baik
3.	70 -79	Cukup
4.	61 – 69	Kurang
5.	60 Ke bawah	Buruk

Sumber : PT KOPSRI Palembang

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT KOPSRI Palembang**

Tahun	Skor		
	Kualitas	Kuantitas	Waktukerja
2020	86%	84%	86%
2021	85%	82%	84%
2022	83%	80%	82%
2023	82%	79%	81%

Sumber : PT KOPSRI Palembang, Tahun 2020-2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat data penilaian kinerja tahunan PT KOPSRI Palembang yang dalam beberapa tahun terakhir mengalami ketidaksatabilan kualitas kerja yang menurun dari 86% menjadi 82% dalam periode 2020-2023 menunjukkan adanya penurunan konsistensi kinerja bahwa perlu ditingkatkan dari segi kualitas seperti hasil kerja yang dihasilkan karyawan belum sesuai dengan standar perusahaan serta masih ada karyawan yang menunda dalam hal bekerja sehingga hal ini juga menyebabkan menurunnya kualitas kinerja. Kemudian hasil pekerjaan atau kuantitas kinerja karyawan yang menurun dari 84% menjadi 79% dalam periode 2020-2023 menunjukkan bahwa karyawan tidak mencapai

standar yang ditentukan perusahaan dan karyawan tidak bersemangat serta kurangnya keinginan yang tinggi pada diri karyawan untuk belajar hal-hal baru. Kemudian waktu kerja yang menurun dari 86% menjadi 81% dalam periode 2020-2023 dikarenakan karyawan tidak dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, terdapat karyawan masih belum menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. Beberapa karyawan tidak dapat menggunakan waktu kerja yang baik dan efisien sehingga hal ini membutuhkan waktu tambahan agar kegiatan itu benar-benar sesuai apa yang diinginkan pimpinan.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada PT KOPSRI Palembang peneliti melakukan data prariset dengan memberikan pertanyaan kepada karyawan sebanyak 30 orang.

**Tabel I.3****Hasil Data Pra- Riset karyawan PT KOPSRI Palembang**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1.	Karyawan mampu memahami intruksi kerja dengan cepat	19	11
2.	Karyawan mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung dan tanggung jawab di tempat kerja.	20	10
3.	Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja.	22	8
4.	Karyawan mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja.	18	12
5.	Pimpinan memberikan contoh yang teladan dalam menjalankan peraturan perusahaan.	11	19
6.	Kehadiran di tempat kerja dilakukan secara tepat waktu dan tidak pernah terlambat, sesuai dengan ketentuan di PT KOPSRI, sebagai bentuk tanggung jawab.	5	25
7.	Sanksi hukuman yang diberikan membuat efek jera.	9	21
8.	Para pemimpin PT KOPSRI memberikan arahan yang jelas.	17	13
9.	Karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya.	22	8
10.	Fasilitas kerja yang tersedia sangat mendukung pelaksanaan pekerjaan.	17	13
11.	Ketidaksesuaian uang lembur dapat menurunkan motivasi karyawan.	7	23
12.	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	10	20
13.	Karyawan diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan.	5	25

Sumber : Hasil Pra riset PT KOPSRI Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 dari data hasil pra riset diatas PT KOPSRI Palembang terdapat 30 karyawan menunjukkan permasalahan, khususnya terkait disiplin kerja dan motivasi kerja. Kurangnya tingkat disiplin dikarena pimpinan kurang memberikan sikap teladan yang baik dalam menjalankan peraturan yang ada pada perusahaan sebanyak 20 dari 30 karyawan mengatakan pimpinan sering datang terlambat dan meninggalkan pekerjaan di jam kerja kondisi ini menimbulkan turunnya kepercayaan karyawan pada

pimpinan ketika pimpinan tidak mampu menjadi teladan, selain itu sebanyak 25 dari 30 karyawan menyatakan bahwa kedisiplinan hadir tepat waktu masih rendah, dimana karyawan tidak memanfaatkan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dan sebanyak 21 dari 30 karyawan mengatakan bahwa pimpinan yang tidak konsisten dalam menjalankan peraturan perusahaan sehingga membuat karyawan tidak merasa jera dan akan mengulangnya lagi.

Permasalahan selanjutnya adalah motivasi kerja yang tidak maksimal. Hal ini ditandai dengan balas jasa yaitu sebanyak 23 dari 30 karyawan tidak mendapatkan uang lembur sesuai dengan lamanya waktu kerja atau lembur yang dilakukan karyawan untuk mengejar target perusahaan, sehingga hal ini mengakibatkan karyawan tidak bersemangat untuk bekerja. Adapun permasalahan lainnya yaitu pada kondisi kerja yang terjadi sebanyak 20 dari 30 karyawan merasa kurangnya kerja sama antar masing-masing karyawan, sulitnya memperoleh bantuan ketika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Selain itu sebanyak 25 dari 30 karyawan mengatakan tidak adanya pengakuan dari atasan jika karyawan yang sudah memiliki kemampuan akan diberikan promosi jabatan atau kenaikan jenjang karir. Hal tersebut mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan dan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan kian menurun dari tahun ketahun.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja serta kurangnya motivasi diduga berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang perlu dilakukan untuk memberikan gambaran empiris dan rekomendasi perusahaan, maka penulis menarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KOPSRI Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT KOPSRI Palembang.

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

##### 1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menggambarkan praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

##### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan karena membantu mengetahui kondisi kinerja karyawan secara nyata, selain itu penelitian ini juga dapat memberikan saran perbaikan yang dapat langsung digunakan oleh perusahaan, dengan memperjelas aturan kerja, memberikan penghargaan kepada karyawan. Dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT KOPSRI Palembang.

##### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Darmadi, et al. (2025). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing Tangerang Selatan. Jurnal Pendidikan dan Manajemen*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasan, I. (2015). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlina, dan Suryani. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD. Jurnal Manajemen dan Kinerja*.
- Ramadhan, dan Azis. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saepudin, dan Arifin. (2024). *Analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT COPXS Bandung*.
- Siswanto, dan Baehaki. (2021). *Analisis motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Nganjuk*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.