

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SRIWIJAYA MANDIRI SUMSEL**

SKRIPSI



Nama : Yela Feliani

Nim : 212022040

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SRIWIJAYA MANDIRI SUMSEL**

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



Nama: Yela Feliani

NIM: 212022040

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yela Feliani
NIM : 212022040
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 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 di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Yela Feliani

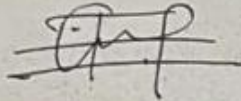
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja
Karyawan PT Sriwijaya Mandiri Sunsel
Nama : Yela Feliani
NIM : 212022040
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

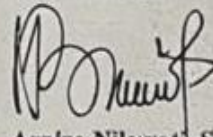
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M. Si.
NIDN: 0205026201

Pembimbing II



Arniza Nilawati, S.E., M.M
NIDN: 0215057001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Janganlah kamu bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita."

(QS. At-Taubah: 40)

Sebab Cleopatra pun jatuh, tapi ia jatuh dengan cara yang tak terlupakan. Dan kau? Kau akan bangkit dengan cara yang tak terduga.

Bukan untuk membalas, tapi untuk membuktikan bahwa kepergiannya adalah keberuntungan terbesar dalam hidupmu

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- **Kedua orang tuaku Ayah dan Ibu yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakanku selalu**
- **Saudaraku yang telah senantiasa memberikan motivasi kepadaku**
- **Pembimbing skripsi yang kuhormati Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M. Si. dan Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M**
- **Almamater yang kubanggakan**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Puji dan syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya dengan limpahan rahmat, karunia, taufik, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tiada kekuatan dan kemampuan selain atas izin-Nya sehingga penulis mampu melewati berbagai proses, tantangan, hambatan, serta keterbatasan selama penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Sriwijaya Mandiri Sumsel".

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda dan ibunda, kupersembahkan karya sederhana ini untuk dua orang paling berharga dalam hidupku. Terima kasih atas setiap doa yang tak pernah terputus, setiap air mata yang mungkin tidak pernah terlihat, dan setiap perjuangan yang dilakukan demi masa depanku.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah dan membutuhkan perjuangan, kesabaran, serta dukungan dari berbagai pihak yang senantiasa membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terima kasih yang setulus-tulusnya saya sampaikan kepada Ayahanda Abu Nawar dan Ibunda Jumfitri tercinta. Terima kasih atas segala doa yang tak pernah putus, pengorbanan, dukungan moril maupun materiil, serta kasih sayang luar biasa yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini
2. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si dan ibu Dr.Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.. Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhamadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi

7. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
8. Untuk para perempuan yang sedang rapuh, jangan tanya mengapa dia pergi. Tanyakan pada hatimu, "Apa yang Allah hendak lindungi dengan mengambilnya dariku?". Jawabannya mungkin belum kau temukan hari ini. Tapi suatu saat nanti, saat kau berdiri lebih kokoh tanpa dia, kau akan mengerti bahwa Allah mencabut duri agar kau bisa memegang mawar tanpa terluka lagi.
9. Penulis juga menyampaikan terimakasih teruntuk saudara laki-laki penulis Rafael dan Haikal Al arsyit perhatian dan dukungan yang tulus telah menjadi sumber kekuatan yang menuntun penulis hingga mampu menyelesaikan karya ini. Kasih sayang yang sederhana telah mengajarkan arti kebersamaan dan dukungan tanpa pamrih. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar atas dukungan, nasihat, serta arahan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Semoga senantiasa diberikan kesehatan dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT
10. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2022 yang telah memberikan banyak pengalaman dan kebersamaan yang berharga selama masa perkuliahan penulis.

Terima kasih karena telah bertahan sejauh ini, terima kasih atas setiap usaha, doa, air mata, dan perjuangan yang tidak selalu mudah untuk dilewati,

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan dan ilmu pengetahuan. Meskipun demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Mei 2026

Penulis,

Yela Feliani

NIM : 212022040

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	III
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	IV
MOTO DAN PERSEMBAHAN	V
PRAKATA.....	VI
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR	XIII
LAMPIRAN.....	XIV
ABSTRAK	XV
ABSTRACT	XVI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Motivasi Kerja	15
3. Disiplin Kerja.....	18
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Variabel Definisi Operasional.....	42

D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
E. Data yang diperlukan	43
1. Data Primer	44
2. Data Sekunder	45
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	47
1. Uji Instrumen Penelitian	48
2. Uji Hipotesis	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian	53
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
2. Teknik Analisis.....	55
3. Gambaran Umum Karakteristik Karyawan.....	57
4. Gambaran Umum Distribusi Jawaban Responden.....	59
B. Hasil dan Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
Lampiran 9 Tabel Uji F	101
Lampiran 10 Tabel Uji t	102
Lampiran 11 Tabel r	103

DAFTAR TABEL

Tabel I 1 Pra-riset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mandiri Sumsel.....	4
Tabel III 1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel III 2 Jadwal Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV 1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, dan Disiplin	55
Tabel IV 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel IV 3 Distribusi Jawaban Karyawan Kinerja Karyawan	59
Tabel IV 4 Distribusi Jawaban Karyawan Motivasi Kerja	62
Tabel IV 5 Distribusi Jawaban Karyawan Disiplin.....	65
Tabel IV 6 Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel IV 7 Uji F	69
Tabel IV 8 Uji t (Parsial).....	70
Tabel IV 9 Model Summary	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar I 1 Tingkat Keterlambatan Karyawan TW I 2025.. **Error! Bookmark not defined.**

Gambar II 2 Kerangka Pemikiran27

LAMPIRAN

- Lampiran 1 Form Identitas Responden
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Pra-Riset
- Lampiran 4 Olah data SPSS
- Lampiran 5 Hasil Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 6 Hasil Olahan Data di SPSS
- Lampiran 7 Tabulasi Identitas Responden
- Lampiran 8. Surat Keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 9. Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 10. Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 11. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 12. Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 13. Sertifikat AIK
- Lampiran 14. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 15. Sertifikat Komputer dalam Bisnis
- Lampiran 16. Sertifikat SKPI
- Lampiran 17. Biodata

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena rendahnya motivasi kerja dan disiplin karyawan yang berdampak pada kinerja di PT Sriwijaya Mandiri Sumsel, sebuah BUMD yang bergerak di bidang logistik batubara dan pengelolaan limbah B3. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT Sriwijaya Mandiri Sumsel yang berjumlah 60 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian dengan persamaan regresi yaitu $Y = 4,129 + 0,413X_1 + 0,402X_2$ menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $6,435 > F$ tabel $3,16$. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,597 > t$ tabel $2,002$, demikian pula disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $2,343 > t$ tabel $2,002$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,522$ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar $52,2\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by the phenomenon of low employee work motivation and discipline, which impacts performance at PT Sriwijaya Mandiri Sumsel, a regionally-owned enterprise (BUMD) engaged in coal logistics and hazardous waste management. The purpose of this study was to determine the simultaneous and partial influence of work motivation and discipline on employee performance. This study used a quantitative approach with a causal associative design. The study population was all 60 permanent employees of PT Sriwijaya Mandiri Sumsel, and the sampling technique used saturated sampling, ensuring that the entire population was included as respondents. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The research results with the regression equation $Y = 4,129 + 0,413X_1 + 0,402X_2$ show that simultaneously, work motivation and discipline significantly influenced employee performance, with a calculated F-value of $6,435 > F\text{-table } 3.16$. Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $2,597 > t\text{ table } 2.002$, likewise work discipline has a positive and significant effect with a calculated t value of $2,343 > t\text{ table } 2.002$. The coefficient of determination (R^2) of 0.522 indicates that work motivation and discipline are able to explain variations in employee performance by 52.2%, while the rest is influenced by other factors outside the study.

Keywords: *Work Motivation, Discipline, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling krusial bagi keberlangsungan dan kemajuan sebuah organisasi, karena kinerjanya secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Neksen et al., 2021). Kinerja karyawan, sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, menjadi tolak ukur utama dalam menilai kontribusi individu bagi organisasi (Jumani et al, 2023). Dalam konteks PT Sriwijaya Mandiri Sumsel, kinerja yang optimal tidak hanya tercermin pada laporan keuangan, tetapi secara nyata terlihat pada ketepatan waktu pengiriman batubara, kepatuhan terhadap standar keselamatan, dan efisiensi pengelolaan limbah B3 yang menjadi inti bisnis perusahaan. Kinerja yang tinggi tidak hanya mencerminkan produktivitas tetapi juga mencakup aspek inovasi, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan, yang semuanya esensial untuk daya saing perusahaan di era modern (Fridaus & Kuswinarno, 2024). Manajemen perlu memahami secara mendalam faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan agar selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Pangestu et al., 2022). Peningkatan kinerja yang konsisten akan membawa organisasi menuju tingkat efisiensi dan efektivitas operasional yang lebih optimal (Wahyuni & Putra, 2021).

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini tidak muncul secara vakum. Pencapaiannya merupakan hasil dari interaksi kompleks berbagai faktor. Secara teoretis, kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (potensi dan keterampilan), motivasi (kondisi psikologis yang menggerakkan), kepemimpinan (gaya yang mendukung), lingkungan kerja (fisik dan non-fisik), sistem imbalan (kompensasi dan penghargaan), serta disiplin (kesadaran mematuhi aturan) (Mangkunegara, 2021; Hasibuan, 2020). Dari sekian banyak faktor tersebut, penelitian ini akan secara khusus mengkaji dua variabel independen yang seringkali menjadi pilar utama dalam membentuk perilaku produktif karyawan, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

PT Sriwijaya Mandiri Sumsel, sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang logistik dan transportasi angkutan batubara serta pengelolaan limbah B3 dan medis, memiliki target kinerja yang sangat jelas dan terukur. Kinerja yang optimal di perusahaan ini tidak hanya tercermin pada laporan keuangan, tetapi secara nyata terlihat pada tiga pilar utama yaitu ketepatan waktu pengiriman batubara, kepatuhan mutlak terhadap standar keselamatan, dan efisiensi dalam pengelolaan limbah B3. Ketiga target ini merupakan inti bisnis perusahaan dan penentu utama keberhasilan operasional serta kepercayaan stakeholder.

Namun, dalam upaya mencapai target-target krusial tersebut, perusahaan dihadapkan pada tantangan nyata yang terkait langsung dengan dua faktor penentu kinerja kunci yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja.

Masalah pertama terletak pada variabel motivasi kerja. Untuk

meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan dukungan pada karyawan. Salah satu bentuk dukungan yang bisa diberikan, yaitu motivasi kerja (Mufid et al., 2023). Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan yang berasal dari dalam diri karyawan yang memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berorientasi pada tujuan kerja (Anwar & Susanto, 2022). Studi kasus di PT Sriwijaya Mandiri Sumsel menunjukkan adanya anomali pada aspek motivasi ekstrinsik karyawan. Berdasarkan pra-riset terdapat beberapa masalah yaitu kurangnya tekad dan kemauan kuat dari para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, karyawan juga kurang tekun dan kurang memiliki daya juang dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan di PT. Sriwijaya Mandiri Sumsel juga tidak peka dengan rasa tanggung jawab dan kurang memberikan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah turunya motivasi karyawan juga berdampak pada rendahnya loyalitas dari karyawan untuk Perusahaan.

Masalah kedua, yang tidak kalah krusial, terdapat pada variabel disiplin kerja. Disiplin kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap kesadaran dan ketaatan seorang karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi (Purnama & Siregar, 2023). Studi kasus yang paling mencolok di PT Sriwijaya Mandiri Sumsel justru terlihat pada variabel ini. Data absensi triwulan pertama 2025 menunjukkan peningkatan tingkat keterlambatan dari 17% menjadi 21%. Dalam industri logistik yang bergerak berdasarkan jadwal yang ketat di mana

target utamanya adalah ketepatan waktu pengiriman, peningkatan keterlambatan ini bukan sekadar pelanggaran ringan. Ini adalah ancaman langsung terhadap rantai pasokan dan kepercayaan klien, yang secara langsung merusak kemampuan perusahaan untuk memenuhi target bisnisnya. Ini menunjukkan bahwa masalah disiplin bukanlah pelanggaran ringan, melainkan ancaman langsung terhadap kelangsungan operasional dan reputasi perusahaan.

Tabel I.1 Pra-riset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Mandiri Sumsel

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Faktor Kinerja		
	a. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	12	18
	b. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target kuantitas yang ditentukan	11	19
	c. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	10	20
	d. Karyawan menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien	13	17
	e. Karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan ketat dari atasan	10	20
	f. Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan	11	19
2	Faktor Motivasi		
	a. Karyawan memiliki tekad dan kemauan kuat untuk menyelesaikan tugas dengan baik tanpa paksaan	13	17
	b. Karyawan tetap berusaha meskipun menghadapi hambatan dalam pekerjaan	10	20
	c. Karyawan bersedia memikul konsekuensi dari tugas yang dilakukan	12	18
	d. Karyawan sering mengusulkan ide atau cara baru dalam bekerja	13	17
	e. Karyawan merasa memiliki dan setia terhadap perusahaan	14	16
3	Faktor Disiplin		
	a. Karyawan memahami dengan baik kewajiban dan tanggung jawabnya di perusahaan	13	17
	b. Karyawan selalu mematuhi jam kerja dan peraturan yang ditetapkan	12	18
	c. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	11	19
	d. Karyawan berlaku disiplin secara sukarela baik saat diawasi maupun tidak	14	16
4	Faktor Kemampuan		
	a. Karyawan memiliki keterampilan teknis yang memadai untuk tugas saya.	20	10
	b. Karyawan mampu beradaptasi dengan teknologi/prosedur baru.	18	12
	c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	14	16
5	Faktor Kepemimpinan		
	a. Atasan memberikan arahan yang jelas dan membimbing.	19	11
	b. Atasan konsisten dalam menegakkan aturan.	18	12
	c. Atasan terbuka terhadap saran dan masukan dari karyawan	13	17
6	Faktor Lingkungan Kerja		
	a. Fasilitas kerja memadai dan mendukung.	17	13
	b. Suasana kerja kondusif dan hubungan harmonis.	18	12
	c. Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik	11	19
7	Faktor Sistem Imbalan		
	a. Sistem kompensasi dirasa adil dan kompetitif.	20	10
	b. Penghargaan non-material diberikan secara layak.	22	8
	c. Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah memadai	15	15

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset yang telah dilakukan kepada 30 karyawan PT

Sriwijaya Mandiri Sumsel, ditemukan bahwa kinerja karyawan masih

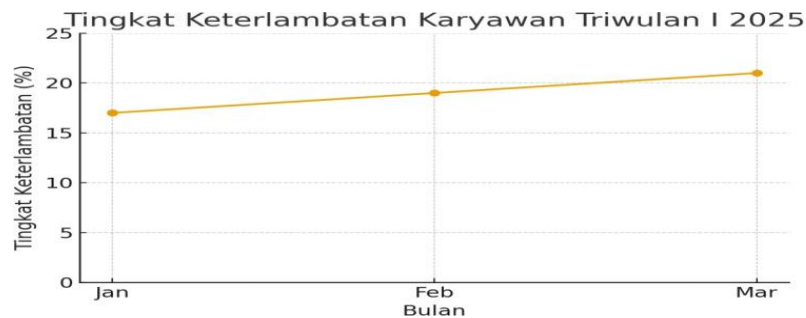
tergolong rendah pada hampir seluruh indikator penilaian. Pada indikator kualitas kerja, sebanyak 18 dari 30 responden (60%) menyatakan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator kuantitas kerja, 19 responden (63,3%) menyatakan target pekerjaan belum tercapai. Lebih lanjut, pada indikator ketepatan waktu, 20 responden (66,7%) mengakui pekerjaan sering tidak selesai sesuai jadwal yang ditentukan. Selain itu, indikator efektivitas menunjukkan 17 responden (56,7%) belum menggunakan sumber daya secara optimal, indikator kemandirian menunjukkan 20 responden (66,7%) masih membutuhkan pengawasan ketat dari atasan, dan indikator komitmen kerja menunjukkan 19 responden (63,3%) belum memiliki dedikasi penuh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keenam indikator kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja) berada pada kategori rendah, sehingga diperlukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Hasil pra-riset ditemukan juga bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah pada hampir seluruh indikator. Pada indikator tekad dan kemauan kuat, sebanyak 17 dari 30 responden (56,67%) menyatakan karyawan kurang memiliki kemauan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan baik tanpa paksaan. Pada indikator ketekunan dan daya tahan, 20 responden (66,67%) menyatakan karyawan tidak tetap berusaha meskipun menghadapi hambatan dalam pekerjaan. Selanjutnya, pada indikator tanggung

jawab, 18 responden (60%) menyatakan karyawan tidak bersedia memikul konsekuensi dari tugas yang dilakukan. Pada indikator inisiatif dan kreativitas, 19 responden (63,33%) menyatakan karyawan jarang mengusulkan ide atau cara baru dalam bekerja. Pada indikator loyalitas, 20 responden (66,67%) menyatakan karyawan kurang merasa memiliki dan setia terhadap perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelima indikator motivasi kerja (tekad & kemauan kuat, ketekunan & daya tahan, tanggung jawab, inisiatif & kreativitas, dan loyalitas) berada pada kategori rendah, sehingga diperlukan upaya peningkatan motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

Hasil pra-riset juga menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah pada seluruh indikator yang diukur. Pada indikator kesadaran akan tugas, sebanyak 17 dari 30 responden (56,67%) menyatakan karyawan kurang memahami dengan baik kewajiban dan tanggung jawabnya di perusahaan. Pada indikator ketaatan pada aturan, 18 responden (60%) menyatakan karyawan tidak selalu mematuhi jam kerja dan peraturan yang ditetapkan. Selanjutnya, pada indikator tanggung jawab pekerjaan, 19 responden (63,33%) menyatakan karyawan kurang melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Pada indikator kepatuhan tanpa paksaan, 20 responden (66,67%) menyatakan karyawan tidak berlaku disiplin secara sukarela baik saat diawasi maupun tidak. Temuan ini mengindikasikan bahwa keempat indikator disiplin kerja (kesadaran akan tugas, ketaatan pada aturan, tanggung jawab pekerjaan, dan kepatuhan tanpa paksaan) berada pada kategori

rendah. Kondisi ini berpotensi menghambat efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan, sehingga diperlukan pengawasan yang lebih konsisten serta pembinaan disiplin secara berkelanjutan.



Gambar I.1 Tingkat Keterlambatan TW I 2025

Berdasarkan hasil pra-observasi yang dilakukan penulis pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel menunjukkan bahwa telah terjadi fluktuasi kinerja karyawan yang terlihat dari capaian target kerja bulanan. Berdasarkan hasil pra riset survey yang dilakukan pada 30 karyawan menunjukkan bahwa hanya 55% karyawan yang merasa termotivasi dengan sistem penghargaan perusahaan, sementara 45% merasa bahwa insentif dan peluang pengembangan karier belum memadai. Bahkan, ketika dilakukan wawancara singkat kepada karyawan lini operasional, sebagian menyatakan bahwa pekerjaan mereka sekadar rutinitas tanpa adanya dorongan atau tantangan baru. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang rendah kemungkinan berpengaruh pada penurunan semangat dan produktivitas kerja.

Pengambilan data pada triwulan pertama tahun 2025 bertujuan untuk menangkap fenomena penurunan disiplin kerja yang terjadi secara beruntun, sehingga memberikan justifikasi yang kuat mengenai perlunya intervensi

melalui penelitian ini guna mencegah penurunan kinerja yang lebih luas.

Disiplin kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap kesadaran dan ketaatan seorang karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi (Purnama & Siregar, 2023). Studi kasus yang paling mencolok di PT Sriwijaya Mandiri Sumsel justru terlihat pada variabel ini.. Data absensi triwulan pertama 2025 menunjukkan peningkatan tingkat keterlambatan dari 17% menjadi 21%. Dalam industri logistik yang bergerak berdasarkan jadwal yang ketat, setiap menit keterlambatan dapat merusak rantai pasokan dan menurunkan kepercayaan klien. Ini menunjukkan bahwa masalah disiplin bukanlah pelanggaran ringan, melainkan ancaman langsung terhadap kelangsungan operasional dan reputasi perusahaan. Disiplin mencerminkan tingkat profesionalisme dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Hal ini tidak hanya sebatas kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup pemenuhan standar prosedur kerja (SOP), menjaga kualitas output, dan menghormati rekan kerja serta atasan (Qodri & Aini, 2022). Karyawan yang disiplin akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, prediktif, dan efisien, yang sangat penting untuk kelancaran operasional perusahaan (Rahman & Fauzia, 2024).

Penelitian oleh Fauzi & Hasan (2021) pada perusahaan logistik di Sumatera menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 32% terhadap peningkatan produktivitas operasional. Sementara itu, studi Lestari &

Setiawan (2024) mengonfirmasi bahwa disiplin yang ditopang oleh sistem *reward and punishment* yang jelas mampu menurunkan tingkat keterlambatan karyawan hingga 28%. Temuan ini diperkuat oleh Pratama & Widodo (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berperan sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian Wijaya & Nugroho (2022) justru menunjukkan adanya inkonsistensi pengaruh disiplin terhadap kinerja pada sektor UMKM, yang diduga disebabkan oleh perbedaan budaya organisasi. PT Sriwijaya Mandiri Sumsel merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang logistik dan transportasi angkutan batubara melalui kereta api serta pengelolaan limbah B3 dan medis. PT Sriwijaya Mandiri Sumsel merupakan Badan Pengelola Kawasan Khusus (KEK) Tanjung Api Api dengan kegiatan usaha saat ini berupa jasa pengangkutan batubara menggunakan transportasi kereta api dari PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) Persero.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas terkait kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat membuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin

terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Mandiri Sumsel?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Mandiri Sumsel?
3. Adakah pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Mandiri Sumsel?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel.
- c. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta literatur terkait kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menganalisis motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Mandiri Sumsel.

2. Manfaat bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi

dasar perbaikan kebijakan dan pengelolaan SDM. Hasilnya juga membantu perusahaan merancang strategi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara lebih tepat sasaran.

3. Manfaat bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bacaan bagi mahasiswa yang dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., & Susanto, H. (2022). Peran Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Eko-Bisnis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(3), 210-219. <https://doi.org/10.12345/ekobis.v11i3.112>.
- Budi, P., & Santoso, A. (2024). Model Motivasi Kerja Generasi Z: Studi Kasus pada Startup Teknologi di Indonesia. *Jurnal Sains Manajemen*, 10(2), 150-162. <https://doi.org/10.12345/jsm.v10i2.134>.
- Cahyono, S., & Wulandari, R. (2021). Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(4), 401-415. <https://doi.org/10.12345/jrmsi.v12i4.156>.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (7th ed.). Sage Publications.
- Danida, D. I. (2023). Determinan kinerja satuan pengamanan memediasi pelatihan kerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. *Jurnal LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 2(10), 1002–1009. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i10.1727>.
- Fauzi, A., & Hasan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Logistik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 33–47.
- Firdaus, M.A.A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Di Era Digital. (2024). *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i11.1033>.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Ed. ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Purnomo, B. (2023). Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 112–125.
- Jumani, A., Rizqi, A.F., Luna, R.S., Nur, F.S., & Zen, A. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*,

4(6), 824–838. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6.1628>.

- Lestari, P., & Setiawan, A. (2024). Sistem Reward and Punishment dalam Meningkatkan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 11(1), 55-70.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127-145.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2), 1–16. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/14>
- Mufid, A.N., Sutrisno, & Sisbintari, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 11(1), 41-50.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 2(2), 105-112. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i2.282>.
- Neuman, W. L. (2023). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (8th ed.). Pearson.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18>
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 443–454. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4037>
- Pangestu, R.N, Rani, D.S., Tyas, T.S.N., Farhah, Z., & Afifah, Z.N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1222>.

- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M., B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 3(3), 117-129.
- Pratama, H., & Widodo, J. (2023). Peran Disiplin Kerja sebagai Moderator antara Motivasi dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(3), 134–149.
- Purnama, I., & Siregar, L. (2023). Disiplin kerja: Definisi, Dimensi, dan Pengukurannya. *Jurnal Sains dan Teknologi Manajemen*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.12345/jstm.v4i1.489>.
- Qodri, A., & Aini, S. (2022). Komponen-Komponen Pembentuk Disiplin Kerja yang Efektif. *Jurnal Manajemen Operasional*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.12345/jmo.v9i2.490>.
- Rahman, F., & Fauzia, U. (2024). Dampak Budaya Disiplin Terhadap Stabilitas Operasional Perusahaan. *Jurnal Manajemen Produksi*, 11(1), 19-30. <https://doi.org/10.12345/jmp.v11i1.501>.
- Samsudin dkk. (2023). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Adab CV. Adanu Abimata. Indramayu.
- Sari, D., & Setyanto, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Retail. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 101–115.
- Siregar, S. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (Edisi Revisi). Kencana.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2023). *Perilaku organisasional*. Mitra Wacana Media
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-3). Alfabeta.
- Wijaya, T., & Nugroho, A. (2022). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan UMKM: Sebuah Studi Inkonklusif. *Jurnal Entrepreneurship dan Manajemen UKM*, 8(1), 44–58.