

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA
DIVISI PRODUKSI KABUPATEN MUARA ENIM**



Skripsi

Nama: Taufiqul Hafiz

Nim: 212022127

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

Skripsi

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA DIVISI PRODUKSI KABUPATEN MUARA ENIM

**Untuk Menyusun Skripsi pada Program
Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama: Taufiqul Hafiz

Nim: 212022127

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Taufiqul Hafiz

NIM : 212022127

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim

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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya 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 berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Taufiqul Hafiz

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten
Muara Enim
Nama : Taufiqul Hafiz
Nim : 212022127
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Fitantina, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Pembimbing II,



Randy Hidayat, S.E., M.Si
NIDN : 0230019401

Mengetahui,
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

MOTTO:

“Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.”

(QS. Al-Baqarah: 153)

“Pendidikan adalah senjata paling kuat yang bisa digunakan untuk mengubah dunia.”

(Nelson Mandela)

"Ambisi yang terkendali adalah kekuatan, ambisi yang tak terkendali adalah kehancuran."

(Pablo Escobar)

PERSEMBAHAN:

Terucap syukur pada MU ya Allah Kupersembahkan Untuk:

❖ Ummi (Sulikah, S.Keb), dan Abi (Indra, S.Si)

❖ Kakak dan Adik

❖ Mbah, Oom, Tante, Serta Seluruh Keluarga Terdekat Maupun Jauh



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamini, 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. Musi Hutan Persada Divisi Produksi kabupaten Muara Enim.**" 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. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.SI. sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
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 Randy Hidayat, 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. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku penelaah 1, dan Ibu Dr. Eni Cahyani., 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. Musi Hutan Persada yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.
10. Pimpinan dan seluruh staff dan karyawan PT. Musi Hutan Persada yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.
11. Pimpinan dan seluruh staff dan karyawan PT. Musi Hutan Persada yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.

12. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua Ummi dan Abi tercinta, kakak serta adik yang selalu mendoakan dan mensupport penulisan skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan kasih sayang, ketulusan, nasihat, serta dukungan baik secara moral maupun materiil yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebut yang telah membantu dan saling mensupport dalam penulisan hasil skripsi ini.

Palembang, Agustus 2026

Taufiqul Hafiz

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LATAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN 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 Masalah	
1	
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	
10	
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
 HIPOTESIS	12
A. Landasan Teori	
12	
1. Kinerja Karyawan	
12	
2. Motivasi Kerja	
17	
3. Disiplin Kerja	19
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	29

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kinerja terhadap Kinerja Karyawan	29
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	31
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
E. Data Yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data	39
H. Teknik Analisis	40
1. Uji Instrumen	40
2. Regresi Linier Berganda	41
3. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
2. Visi Dan Misi Perusahaan	46
3. Hasil Uji Instrumen	46

4. Teknik Analisis	48
5. Karakteristik Responden	52
6. Gambaran Jawaban Responden	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Produksi Kayu PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim 2022-2025	4
Tabel I. 2 Pra-Riset faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim	6
Tabel I. 3 Pra-Riset Fenomena PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim	8
Table III.1 Definisi Operasional Variabel	35
Table III.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Bagian pekerjaan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim	37
Table IV.1 Uji Validitas	47
Table IV.2 Uji Reabilitas	48
Table IV.3 Regresi Linier Berganda	48
Table IV.4 Uji F	49
Table IV.5 Uji t	50
Tabel IV.6 Koefisien Determinasi	51
Table IV.7 Gambaran Jawaban Responden (Kinerja Karyawan)	56
Tabel IV.8 Gambaran Jawaban Responden (Motivasi Kerja)	59
Table IV.9 Gambaran Jawaban Responden (Disiplin Kerja)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar IV.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar IV.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	53
Gambar IV.3 Karakteristik Berdasarkan usia	54
Gambar IV.4 Karakteristik Berdasarkan Bidang Kerja	55

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 X_1	
Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja X_2	
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 : Surat Keterangan BPP.....	
Lampiran 13 : Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian.....	
Lampiran 14 : Cek Plagiat Turnitin.....	
Lampiran 15 : Sertifikat Aik.....	
Lampiran 16 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....	
Lampiran 17 : Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis.....	
Lampiran 18 : Sertifikat ESAS Green Human Resources 21 Juni 2025.....	
Lampiran 19 : Sertifikat BST CONSULTING.....	
Lampiran 20 : Sertifikat K3 (Semen Batu Raja)	
Lampiran 21 : Sertifikat ESAS (CGHR).....	
Lampiran 22 : Sertifikat ESAS (CAHSE).....	
Lampiran 23 : Sertifikat Pelatihan SPSS.....	
Lampiran 24 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	
Lampiran 25 : Biodata.....	

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, variabel yang digunakan adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 111 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 60 responden yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda $Y = 1,378 + 0,390X_1 + 0,198X_2$ menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim dengan nilai F_{hitung} sebesar $44,859 > F_{tabel}$ sebesar 2,40. Sedangkan secara parsial: 1) Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,346 > t_{tabel}$ sebesar 1,672) Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,990 > t_{tabel}$ sebesar 1,672. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 59,8% perubahan terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim disebabkan oleh besarnya kontribusi variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian, sedangkan sisanya sebesar 40,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of PT. Musi Hutan Persada Production Division, Muara Enim Regency

The purpose of this study is to determine the effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Musi Hutan Persada Production Division, Muara Enim Regency simultaneously and partially. This type of research is associative research, the variables used are Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance. The population in this study was 111 employees and the sample used was 60 respondents taken using purposive sampling technique. The data used were primary data and secondary data, using questionnaire and documentation data collection methods. The analysis technique used was multiple linear regression, F and t hypothesis tests and coefficient of determination. The results of multiple linear regression $Y = 1.378 + 0.390X_1 + 0.198X_2$ showed that Work Motivation and Work Discipline had a positive effect on Employee Performance at PT. Musi Hutan Persada Production Division, Muara Enim Regency. The results of the analysis showed that there was a joint influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Musi Hutan Persada Production Division of Muara Enim Regency with Fcount value of $44.859 > F_{table}$ of 2.40. While partially: 1) Work Motivation (X_1) has a significant effect on Employee Performance with a tcount value of $4.346 > t_{table}$ of 1.672) Work Discipline (X_2) has a significant effect on Employee Performance with a tcount value of $3.990 > t_{table}$ of 1.672. The coefficient of determination analysis shows that 59.8% of changes in Employee Performance of PT. Musi Hutan Persada Production Division of Muara Enim Regency are caused by the large contribution of the variables of Work Motivation and Work Discipline to the Employee Performance variable in the study, while the remaining 40.2% is caused by other variables not examined in this study.

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan di era globalisasi saat ini. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi, karena seluruh aktivitas organisasi sangat bergantung pada peran manusia. Menurut Kasmir (2021: 12), sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola serta diurus oleh manusia. Oleh karena itu, manusia menjadi faktor strategis dalam setiap kegiatan organisasi, sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2020:165) Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Menurut Kasmir (2021:189) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu: motivasi, disiplin kerja, budaya

organisasi, kepemimpinan dan stres kerja. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:21) Motivasi Kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan tidak hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban, tetapi juga berusaha memberikan hasil terbaik demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal karena kurangnya semangat dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019:193) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja dapat tercermin dalam beberapa aspek, seperti kedisiplinan waktu, yaitu datang dan pulang kerja tepat waktu, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi atau perintah atasan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja dengan lebih teratur, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim bergerak dibidang Pemanfaatan hasil hutan kayu di hutan perkebunan industry yang berlokasi di Jalan Raya PT.TEL Banuayu Kecamatan Empat Petulai, Dangku, Kec.

Rambang Niru Kab. Muara Enim provinsi Sumatera Selatan. PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim berdiri tepatnya pada Maret 1990 sebagai Hutan Tanaman Industri (HTI) untuk bahan baku pulp dan kertas. Kegiatan yang dilaksanakan di PT. Musi Hutan Persada meliputi 2 pekerjaan yang dinaungi oleh 2 Divisi di bawah pengawasan Direktur Operasional yaitu Divisi Plantation dan Production. Divisi Production bertugas untuk melaksanakan proses Pemanenan Hasil Hutan Kayu dari hulu hingga ke hilir dengan hasil output bahan baku kayu bulat yang siap dikirim untuk memenuhi kebutuhan industri.

PT. Musi Hutan Persada (MHP) merupakan perusahaan HTI yang terluas di Provinsi Sumatera Selatan dengan luas wilayah 296.400 ha berdasarkan SK 38/Kpts-II/1996 sebagai salah satu perusahaan penyuplai kayu untuk bahan baku pulp dengan tanaman pokoknya adalah dari Acacia mangium ke Eucalyptus pellita. Awal penanaman tanaman Eucalyptus pellita secara meluruh yaitu pada tahun 2014 terjadinya pengalihan dari Acacia mangium ke Eucalyptus pellita yaitu dikarenakan faktor hama dan serangan penyakit pada Acacia Mangium yang menghabiskan ribuan ha dan terjadinya gagal panen secara besar besaran. Tanaman Acacia Mangium banyak menghadapi masalah khususnya organisme pengganggu tanaman seperti kera, jamur Ganoderma dan jamur busuk akar. Oleh karena itu PT. Musi Hutan Persada tidak melanjutkan penanaman Acacia Mangium.

Berikut adalah poin-poin penting mengenai aktivitas divisi produksi di PT. Musi Hutan Persada antara lain adalah pemanenan Hasil Hutan Kayu (HHK). Kegiatan utama meliputi penebangan, pengangkutan, dan pengelolaan hasil hutan untuk industri. Selanjutnya ada pembangunan Hutan Tanaman. Melibatkan penanaman bibit unggul dan penerapan teknik silvikultur intensif untuk

mendapatkan riap pertumbuhan kayu yang tinggi. Selanjutnya ada rehabilitasi yaitu Melakukan kegiatan rehabilitasi kawasan lindung dalam rangka mendukung keberlanjutan. Terakhir ada kualitas & inovasi, Terdapat divisi Quality Control and Innovation yang berfokus pada audit produksi untuk menjaga standar kualitas.

Berikut adalah pelaksanaan kinerja di PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim dilihat dari data produksi dibawah ini:

Tabel I.1
Tabel Produksi Kayu PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi
Kabupaten Muara Enim Tahun 2021-2025

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produk	Presentase Realisasi
2021	1,828,000.00 M ³	1,738,389.00 M ³	95.09 %
2022	2,140,749.00 M ³	1,926,090.64 M ³	89.97 %
2023	1,973,934.89 M ³	2,010,938.52 M ³	101.87 %
2024	2,562,018.96 M ³	2,072,601.76 M ³	80.90 %
2025	2,419,626.90 M ³	1,837,803.38 M ³	75.95 %

Sumber: PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa target dan realisasi produksi kayu PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim selama periode 2021–2025 menunjukkan pola yang berfluktuasi dari tahun ke tahun. Pada awal periode, khususnya tahun 2022 hingga 2023, kinerja produksi masih tergolong baik karena realisasi produksi mampu mendekati bahkan melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan, yang terlihat jelas pada tahun 2023 dengan persentase realisasi di atas 100%.

Memasuki tahun 2024 hingga 2025, realisasi produksi mengalami penurunan yang cukup signifikan dan berada di bawah target yang ditentukan. Penurunan ini menunjukkan adanya kecenderungan melemahnya kinerja produksi dibandingkan periode sebelumnya. Disimpulkan bahwa meskipun sempat terjadi peningkatan kinerja pada tahun 2023, secara keseluruhan kinerja produksi perusahaan dalam

beberapa tahun terakhir menunjukkan tren yang kurang stabil dan cenderung menurun, sehingga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan ke depan.

Guna mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim, maka dilakukan pra-riset tentang faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel I.2 Hasil Pra- Riset Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**PT. Musi Hutan Persada Muara Enim**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan PT. Musi Hutan Persada memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi	24	6
2	Karyawan PT. Musi Hutan Persada memiliki pengetahuan yang relevan sesuai bidang pekerjaan	22	8
3	PT. Musi Hutan Persada memiliki rancangan kerja yang terstruktur dan efisien, meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya	23	7
4	Karyawan PT. Musi Hutan Persada menunjukkan kepribadian positif dan proaktif dalam setiap tugas yang diberikan	18	12
5	Karyawan PT. Musi Hutan Persada selalu diberikan motivasi oleh atasan maupun rekan kerja	11	19
6	Pimpinan di PT. Musi Hutan Persada memiliki sikap yang tegas dan berwibawa dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja	18	12
7	Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Musi Hutan Persada bersifat demokratis mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan	21	9
8	PT. Musi Hutan Persada memiliki budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai – nilai disiplin dalam bekerja dan selalu diterapkan oleh karyawan	19	11
9	Karyawan PT. Musi Hutan Persada merasa puas dengan system kerja saat ini	21	9
10	Lingkungan kerja di PT. Musi Hutan Persada mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai	20	10
11	Karyawan PT. Musi Hutan Persada menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi	22	8
12	Karyawan PT. Musi Hutan Persada berkomitmen penuh dalam mencapai tujuan perusahaan	18	12
13	Karyawan PT. Musi Hutan Persada menjunjung tinggi disiplin kerja dengan selalu masuk kerja tepat waktu	13	17

Sumber: Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi kabupaten Muara Enim, 2026

Berdasarkan Tabel I.2 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan dua faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan PT Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim yaitu faktor motivasi kerja, dimana

sebanyak 19 karyawan menyatakan bahwa mereka tidak selalu menerima motivasi dari atasan maupun rekan kerja. Selain itu disiplin kerja, sebanyak 17 karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak selalu masuk kerja tepat waktu, sehingga menggambarkan tingkat disiplin yang masih rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa rendahnya motivasi dan kedisiplinan karyawan merupakan faktor signifikan yang dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja di PT Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim.

Berdasarkan observasi dan wawancara, peneliti menindak lanjuti informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti melakukan pra-riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim dengan hasil yang ada di tabel I.3.

**Tabel 1.3 Pra-Riset Fenomena PT. Musi Hutan Persada
Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim**

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Indikator	Ya	Tidak
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	Kualitas Kerja	19	11
2	Karyawan mampu menjaga kuantitas hasil kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	Kuantitas	25	5
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang telah di tentukan.	Waktu	10	20
4	Karyawan menggunakan sumber daya dalam perusahaan dilakukan secara efisien untuk biaya menekan biaya.	Penekanan	18	12
5	Karyawan mendapatkan arahan yang jelas dari atasan selama menjalankan pekerjaan.	Pengawasan	13	17
6	Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan	Hubungan	26	4
Pertanyaan Motivasi kerja				
1	Karyawan memperoleh imbalan yang sesuai ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.	Balas jasa	14	16
2	Kondisi kerja yang tersedia mampu menciptakan Kondisi Kerja kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.	Kondisi	23	7
3	Sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan telah memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan sehari-hari.	Fasilitas Kerja	25	5
4	Karyawan memiliki dorongan dari dalam diri yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan meraih prestasi yang lebih baik	Prestasi Kerja	10	20
5	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau menunjukkan hasil kerja yang memuaskan.	Pengakuan dari atasan	23	7
6	Karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan sehingga tidak menimbulkan rasa jenuh atau monoton	Pekerjaan itu sendiri	11	19
Pertanyaan Disiplin Kerja				
1	Karyawan menyadari pentingnya mematuhi ketentuan kehadiran penuh selama jam kerja berlangsung.	Kehadiran	9	21
2	Karyawan taat mengikuti instruksi yang di berikan atasan sesuai dengan aturan yang berlaku.	Ketaatan	24	6
3	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku di perusahaan.	Kepatuhan	11	19
4	Karyawan senantiasa memperhatikan lingkungan sekitar guna menghindari potensi risiko atau bahaya.	Tingkat kewaspadaan	23	7
5	Karyawan berupaya mengambil keputusan dengan berlandaskan nilai moral dan profesionalisme.	Perilaku etis	12	18

Sumber: Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi kabupaten Muara Enim, 2026

Berdasarkan hasil pra-riset fenomena pada Tabel I.3 yang melibatkan 30 responden, ditemukan dua indikator utama yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari kondisi motivasi kerja yang belum kondusif, seperti kurangnya dorongan dari dalam diri yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan meraih prestasi yang lebih baik, sehingga menimbulkan berkurangnya kinerja dalam bekerja. Selain itu mayoritas karyawan menyatakan tidak memperoleh imbalan yang sesuai ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Ketidaksesuaian imbalan tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan, karena usaha dan pencapaian yang dilakukan tidak diimbangi dengan penghargaan yang layak guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim.

Selain itu, fenomena yang terjadi pada PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim adalah Disiplin Kerja, Fenomena yang terlihat terkait disiplin kerja menunjukkan bahwa aspek ini masih perlu mendapat perhatian lebih guna menjaga keamanan dan kelancaran operasional perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan oleh adanya karyawan yang kerap meninggalkan tempat kerja saat jam kerja berlangsung, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas serta kelancaran proses kerja. Selain itu, ketidakteraturan dalam kehadiran selama jam operasional juga mencerminkan rendahnya tingkat disiplin kerja. Ditinjau dari sisi kepatuhan, sebagian karyawan belum sepenuhnya menjalankan standar operasional perusahaan. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka akan berdampak pada penurunan produktivitas 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. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di tentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Divisi Produksi Kabupaten Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang berarti bagi perorangan maupun institusi di bawah ini:

1. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan penerapakan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya konsentrasi sumberdaya manusia.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agustyaningrum. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen*.
- Andika. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Arif. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pinus Merah Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen*.
- Bagaskara. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Singaraja. *Jurnal Manajemen*.
- Febrianti, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Fitri. (2021). Indikator Disiplin Kerja Karyawan. Dalam Rasyid & Febriana (2022). *Jurnal Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktek)* Penerbit PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Mujib, dkk. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Mulia. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosyadi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mohtra Agung Persada. *Jurnal Manajemen*.

- Sawitri, dkk. (2022). Indikator Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soetrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, S., & Lubis, H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. Halaman 189.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 193.
- Andika. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Audia, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Alasindo Prima Tangerang. *Jurnal Manajemen*.
- Fahlefi, M. R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Muara Enim. *Jurnal Manajemen*.