

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CANGKUL BUMI SUBUR
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Skripsi



Nama : Ropil
NIM : 212022163

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

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT CANGKUL BUMI SUBUR
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

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



Nama : Ropil

NIM : 212022163

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ropil

NIM : 212022163

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik oleh Mahasiswa 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 berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja
karyawan di PT.Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi
Banyuasin
Nama : Ropil
Nim : 212022163
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

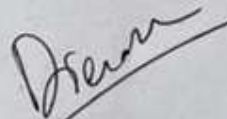
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I



Amidi, S.E., M.Si
NIDN :229056502

Pembimbing II



Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN :0220018901

**Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen**



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Jangan kamu mengatakan terhadap sesuatu, "Aku pasti melakukan itu besok pagi" kecuali dengan mengatakan, "Inshaallah". Ingatlah kepada Tuhanmu apabila kamu lupa dan katakan. Mudah-mudahan Tuhanku memberi petunjuk agar aku lebih dekat pada kebenaran."
(Q.S Al-Kahfi: 23-24)

Persembahan :

Dengan mengucapkan rasa syukur atas nikmat Allah SWT skripsi ini penulis persembahkan kepada:

- **Kedua orang tuaku Ayah (Sierependi) dan Ibu (Rosada) yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakanku selalu**
- **Saudaraku (Robi dan Yogi) yang telah senantiasa memberikan motivasi kepadaku**
- **Pembimbing skripsi yang kuhormati Bapak, Amidi, S.E, M.Si dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si.**
- **Seseorang yang pernah inspirasi dan kelak mendampingiku**
- **Almamater yang kubanggakan**



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kabupaten Musi Banyuasin” dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda yaitu Sierependi dan Ibunda Rosada dan kaka kaka yang tercinta Robi dan Yogi yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis serta berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

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. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak,

maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E, M.Si., dan Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Amidi, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dinarossi Utami,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi
6. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO. selaku penelaah I dan Bapak Sudarta, S.E., M.M., selaku penelaah II yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi ini.
7. 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.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan saudara-saudariku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya

dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.

9. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan perhatiannya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
10. Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang dan bekerja sama dengan baik sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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, Agustus 2026

Ropil

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasional variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang di perlukan	35
F. Metode Pengumpula Data	35

G. Analisis data dan Teknik analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Simpul	67
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Realisasi Kinerja Karyawan 2021-2025	4
Tabel 1. 2 Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan	5
Tabel 1. 3 Hasil Pra Riset Mengenai Motivasi Kinerja dan Disiplin	6
Tabel 3. 1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	32
Tabel 3. 2 Populasi Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan	33
Tabel 4. 1 Uji Validitas	48
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas	49
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	51
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Motivasi kerja	54
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Disiplin kerja.....	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4. 7 Uji F (Anova)	60
Tabel 4. 8 Uji t (<i>parsial</i>).....	61
Tabel 4. 9 Koefisien determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4. 1 Jumlah Responden.....	50
Gambar 4. 2 Usia Responden.....	50
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	73
Lampiran 2 Sistematika Penulisan	74
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	75
Lampiran 4 Tabel Tabulasi Responden	79
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas	85
Lampiran 6 Uji Regresi Linier Berganda	89
Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden	90
Lampiran 8 Tabel Distribusi Uji F	96
Lampiran 9 Tabel Distribusi r	97

ABSTRAK

Ropil/212022163/2026 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y=0,963+0,420X_1+0,429X_2$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} (66,767) > F_{tabel} (3,16)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, hasil uji t menunjukkan motivasi kerja ($t_{hitung} = 3,755 > t_{tabel} = 1,988$) dan disiplin kerja ($t_{hitung} = 3,953 > t_{tabel} = 1,988$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,690 menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 69%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ropil/212022163/2026 The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin.

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline simultaneously and partially on employee performance at PT. Cangkul Bumi Subur, Musi Banyuasin Regency. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The population in this study consisted of 150 employees, with the sample size determined using Slovin's formula, resulting in 60 respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The data analysis techniques employed were multiple linear regression analysis, the F-test (simultaneous), the t-test (partial), and the coefficient of determination (R^2). The results of the multiple linear regression analysis yielded the equation $Y=0.963+0.420X_1+0.429X_2$. The F-test results showed an $F_{calculated}$ value of $66.767 > F_{table} (3.16)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, the t-test results revealed that work motivation ($t_{calculated} = 3.755 > t_{table} = 1.988$) and work discipline ($t_{calculated} = 3.953 > t_{table} = 1.988$) each have a positive and significant effect on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.690 indicates that 69% of the variation in employee performance can be explained by work motivation and work discipline.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mewujudkan target perusahaan (Sedarmayanti 2020:34).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi, termasuk perusahaan manufaktur seperti PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin. Kinerja karyawan sangat menentukan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan perusahaan dalam mempertahankan daya saing. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor internal, terutama motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai

tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kelompok (Busro 2020:88).

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 (Sedarmayanti 2020:165).

Mencapai tujuan perusahaan/organisasi, sangat tergantung pada kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir 2019:189).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persistensi kegigihan atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang ada. Motivasi juga dikatakan sebagai

dorongan, kekuatan, yang mendasari semangat kerja seseorang untuk mencapai terwujudnya tujuan perusahaan /organisasi (Mangkunegara 2021:81).

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan disiplin kerja adalah suatu sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan dan memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Sutrisno 2020:87).

PT.Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit di Desa Keramat jaya Kecamatan Sungai Keruh Kabupaten Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, bidang ini perlu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan melalui proses kinerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja kepada karyawan nya. PT.Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin berlokasi di Keramat Jaya, Kec. Sungai Keruh, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan 30757. PT.Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin memiliki jumlah karyawan sebanyak 150 karyawan aktif.

Tabel 1. 1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Pengolahan Sawit Terhadap Produksi Minyak Kelapa Sawit Tahun 2021-2025 PT. Cangkul Bumi

Subur Kabupaten Musi Banyuasin

Tahun	Target Produksi/Ton	Hasil Target Produksi/Ton	Presentase Realisasi	Target yang belum tercapai
2021	75.000	62.063	83%	17%
2022	75.000	70.380	94%	6%
2023	85.000	65.622	77%	23%
2024	85.000	62.049	73%	27%
2025	85.000	65.891	78%	22%

Sumber : Hasil Produksi PT.Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin
November 2025

Berdasarkan Tabel I.1 produksi minyak kelapa sawit PT. Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2021–2025, dapat diketahui bahwa realisasi produksi perusahaan selama lima tahun terakhir belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa realisasi produksi minyak kelapa sawit PT. Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin selama tahun 2021–2025 cenderung fluktuatif dan belum optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal perusahaan yang mempengaruhi pencapaian target produksi, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab rendahnya realisasi produksi tersebut.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
A.	Kinerja Karyawan		
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan	13	17
2.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	10	20

Sumber: diolah oleh penulis, November 2025

Berdasarkan Tabel I.2 hasil pra riset mengenai kinerja karyawan pada PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari jawaban responden terhadap beberapa pernyataan yang diajukan dalam pra riset.

Pada pernyataan pertama, yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan, terdapat 13 responden yang menjawab iya dan 17 responden yang menjawab tidak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin mengindikasikan adanya permasalahan dalam pencapaian target kerja maupun kepatuhan terhadap standar operasional perusahaan.

Selanjutnya, pada pernyataan kedua, yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hanya 10 responden yang menjawab iya, sedangkan 20 responden menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dapat berdampak pada menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja serta berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil pra riset ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin masih tergolong rendah, khususnya dalam aspek ketepatan waktu dan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, kondisi ini perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen dan menjadi dasar penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta upaya peningkatan kinerja di masa mendatang.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Riset Mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
B.	Motivasi Kerja		
1.	Lingkungan kerja terasa aman dan nyaman untuk bekerja.	10	20
2.	Fasilitas kerja membantu meningkatkan produktivitas	7	23
C.	Disiplin Kerja		
1.	Memahami tujuan kerja yang harus di capai.	11	19
2.	Merasa aturan perusahaan diterapkan secara adil untuk semua karyawan.	13	17

Sumber: diolah oleh penulis, November 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil Pra Riset Mengenai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin, diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan masih belum optimal. Pada aspek motivasi kerja, lebih banyak karyawan yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja belum terasa aman dan nyaman, serta fasilitas kerja belum sepenuhnya membantu peningkatan produktivitas.

Pada aspek disiplin kerja, sebagian besar karyawan menyatakan belum memahami secara jelas tujuan kerja yang harus dicapai, dan masih terdapat karyawan yang merasakan penerapan aturan perusahaan belum dilakukan secara adil. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja di perusahaan belum berjalan secara maksimal.

Secara keseluruhan, hasil pra riset ini mengindikasikan adanya permasalahan pada motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kondisi ini menjadi dasar dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian mengenai **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin** menjadi penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi faktor penyebab penurunan kinerja dan memberikan rekomendasi perbaikan bagi perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cangkul Bumi Subur Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menerapkan teori perkuliahan ke dalam praktik melalui penelitian empiris.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan masukan dalam meningkatkan motivasi, mengelola disiplin kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai referensi tambahan dan bahan ilmu pengetahuan untuk penelitian berikutnya, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhella, Putri (2022). Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. TUNAS MOBILINDO PERKASA PADA MASA PANDEMI COVID-19. Universitas Kristen Satya Wacana.
<https://repository.uksw.edu/handle/123456789/26294>
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ali Chaerudin, dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Asiati, D. I., dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasan, M.,I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Ramadani Syahid. (2022). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Financial Service Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11(8): 1-18. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4792/4793>. Diakses pada 20 November 2025
- Juniarti. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Karminia, Leni. (2024). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata." *Jurnal Ilmiah Nusantara* 1(3): 37-48. <http://doi.org/10.59422/lbm.v2i03.497>. Diakses pada 20 November 2025
- Kasmir. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lestari, & Hidayat. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Agro Mandiri*. Jurnal Manajemen.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Pustaka Abadi.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Makassar: Pustaka Almaida.
- Saputra, Eric. 2019. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL FINANCE CABANG MALANG Oleh." 2(2): 1-14. Diakses pada 20 November 2025
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring. (2020). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sisca, dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Widiya Sari, Ayu, Dio Faqih Saputra, and Rani Kurniasari. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya 2024. Mobilindo Depok." 1(3): 278-92. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.vli2.467>. Diakses pada 20 November 2025
- Winardi. (2018). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.