

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERLIAN MAJU
MOTOR DI KOTA PALEMBANG**

Skripsi



Nama: Juwita

NIM : 212023252P

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

Skripsi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERLIAN MAJU
MOTOR PALEMBANG**

Untuk menyusun skripsi pada program strata satu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama: Juwita

NIM : 212023252P

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Juwita
NIM : 212023252P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang

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 diperguruan tinggi lainnya.
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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



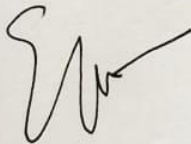
Juwita

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang
Nama : Juwita
NIM : 212023252P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

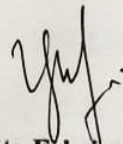
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN: 0216128102

Pembimbing II



Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN: 0213029302

**Mengetahui
Dekan**

U.h Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya."
(QS. An-Najm: 39)**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Kedua orang tuaku Ayah (ILANUDIN) dan Ibu (LENISA) yang telah mencurahkan kasih sayang, doa, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti sejak saya kecil hingga saat ini**
- **Saudaraku (Nova Rosita) dan (Indra Idial) yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan di setiap langkah perjalanan pendidikanku.**
- **Pembimbing skripsi Ibu, Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si., dan Ibu, Yunita Febriani, S.E., M.Si., yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu yang sangat berharga selama proses penyusunan karya ini.**
- **Sahabat-sahabatku, yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan kebersamaan dalam suka maupun duka selama menempuh pendidikan.**
- **Almamater yang kubanggakan.**

حَمْدُ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas segala limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Maju Motor Palembang**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada program studi yang penulis tempuh.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Namun, berkat pertolongan Allah Swt., doa, dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan 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 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. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi
6. Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M., selaku penelaah I dan Bapak Amrah Muslimin, S.E., M.Si., 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. Karyawan PT Berlian Maju Motor Palembang yang telah memberikan izin penelitian, membantu proses pengumpulan data, serta memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat, teman-teman seperjuangan, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat selama penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang

akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, pembaca, serta menjadi salah satu referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Agustus 2026
Penulis,

Juwita
NIM: 212023252P

DAFTAR ISI

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
ABSTRAK.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II	14
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	14
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Landasan Teori	14
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Berpikir.....	36
D. Hipotesis.....	38
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Operasional Variabel.....	41
D. Populasi dan sampel.....	42

E. Data yang diperlukan	44
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis data dan Teknik Analisis Data	47
BAB IV	56
HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
1. Gambaran Objek Penelitian	56
2. Uji Instrumen	57
3. Gambaran Karakteristik Responden.....	60
4. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	63
5. Teknik Analisis Data	72
B. Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V.....	84
SIMPULAN DAN SARAN	84
A. SIMPULAN	84
B. SARAN	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	5
Tabel I. 2 Hasil Pra Riset	7
Tabel I. 3 Hasil Pra Riset	9
Tabel I. 4 Hasil Pra Riset	10
Tabel I. 5 Hasil Pra Riset	11
Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Devisi	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.7 Hasil Uji F.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.8 Hasil Uji t.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

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

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

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

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

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Daftar Koesioner Untuk Responden...	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Tabulasi Data Variabel Y, X1 DAN X2.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5 Uji Frekuensi	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda F, t, dan Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7 Tabel r.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8 Tabel F	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 9 Tabel t	Error! Bookmark not defined.

ABSTRAK

Juwita/212023252P/2026/Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang/Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 175 karyawan, dengan sampel sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode analisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang searah dan positif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan pada kedua variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji simultan Uji F membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Juwita /212023252P/2026/The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Berlian Maju Motor Palembang/Human Resources

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Berlian Maju Motor Palembang. This study employed a quantitative associative approach with a population of 175 employees and a sample of 64 respondents. The sampling technique used was simple random sampling. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results showed that work discipline and work motivation have a positive and unidirectional effect on employee performance, indicating that improvements in both variables are followed by improvements in employee performance. The simultaneous test (F-test) demonstrated that work discipline and work motivation jointly have a significant effect on employee performance. The partial test (t-test) also showed that work discipline and work motivation each have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja (Andriani,D., Nurfadhlini., Supratikta 2024). SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki potensi untuk dikembangkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja. Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan (Ramadaniati et al. 2025) .Selain itu, perkembangan teknologi dan era digital menuntut SDM untuk lebih adaptif, inovatif, serta mampu berpikir kritis dalam menghadapi perubahan yang cepat. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengelolaan SDM secara efektif agar mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing (Densirafna, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM sangat menentukan keberlanjutan dan kemajuan organisasi, sehingga organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Barus, D.S., & Siregar 2023) . Kinerja ini menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena

berkaitan langsung dengan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin dan motivasi kerja (Putra, I.P.E., Rihayana, I.G., & Putra 2024).

Disiplin kerja yang merupakan aspek penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ananda, F., Handru, A.W., & Wolor 2022). Memiliki tingkat disiplin tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang tertib, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta tidak tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan disiplin akan diikuti dengan peningkatan kinerja secara keseluruhan (Yuliantini, T., & Suryatiningsih 2024).

Penelitian lain juga menjelaskan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Cahaya, N. ., & Rahma 2021). Selain itu, organisasi perlu menerapkan aturan yang jelas serta pengawasan yang konsisten agar tingkat disiplin karyawan tetap terjaga. Penerapan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan tanggung jawab, profesionalisme, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa,

disiplin kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi secara efektif dan efisien.

Pada konteks organisasi, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor Disiplin tetapi juga motivasi kerja, (Wicaksono 2023) menjelaskan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dalam organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif seperti tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan uraian tersebut, motivasi kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan motivasi kerja yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

PT Berlian Maju Motor Palembang merupakan salah satu dealer resmi mobil Mitsubishi dan Fuso di Palembang, Sumatera Selatan yang memiliki peran strategis dalam mendukung penjualan serta pelayanan purna jual kendaraan di wilayah Sumatera Selatan. Maka dari itu, PT Berlian Maju Motor Palembang hadir sebagai salah satu mitra strategis yang menyediakan layanan *3S (showroom, service, sparepart)*.

PT Berlian Maju Motor Palembang menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, seperti persaingan bisnis yang

semakin ketat saat ini yang dipengaruhi oleh banyaknya perusahaan yang bergerak pada bidang usaha yang sama, sehingga setiap perusahaan berusaha menarik konsumen dengan menawarkan produk dan pelayanan terbaik. Selain itu, kebutuhan dan selera konsumen yang terus berubah mengikuti perkembangan zaman membuat perusahaan harus mampu memahami apa yang diinginkan konsumen, karena konsumen cenderung memilih produk dengan kualitas yang baik, harga yang sesuai, dan pelayanan yang memuaskan. Persaingan harga juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan persaingan bisnis semakin tinggi, dimana banyak perusahaan menawarkan harga yang lebih murah untuk menarik minat konsumen sehingga perusahaan harus menentukan strategi harga yang tepat agar tetap memperoleh keuntungan. Di sisi lain, kondisi ekonomi masyarakat juga memengaruhi tingkat persaingan bisnis, karena ketika daya beli masyarakat menurun konsumen akan lebih berhati-hati dalam melakukan pembelian, sehingga perusahaan akan lebih sulit mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Atas dasar hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Berikut data pencapaian kinerja karyawan dalam kurun tujuh tahun terakhir sebagai berikut

Tabel I. 1
Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan
PT. Berlian Maju Motor Palembang
Tahun 2020-2025

Tahun	Target Penjualan (Per Unit)	Realisasi Penjualan	Peresentase Realisasi (%)	Peresentase Yang Belum Terealisasi (%)
2020	1.266	1.008	80%	20%
2021	401	448	112%	-
2022	595	631	106%	-
2023	543	479	88%	12%
2024	488	399	82%	18%
2025	364	379	104%	-

Sumber :PT Berlian Maju Motor Palembang,2026.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja PT Berlian Maju Motor Palembang selama periode 2020–2025 mengalami peningkatan dan penurunan pada setiap tahunnya, meskipun pada tahun 2021, 2022 dan 2025 realisasi penjualan mengalami peningkatan, tetapi pada tahun 2020, 2023,2024. Naik-turunnya pencapaian target secara tajam ini menunjukkan bahwa masalah yang terjadi bukan sekadar kondisi sementara, melainkan mencerminkan persoalan yang bersifat mendasar dalam kinerja karyawan, sehingga hasil yang dicapai perusahaan masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung tanpa adanya evaluasi dan perbaikan dari pihak perusahaan, maka diperkirakan

pencapaian target penjualan pada tahun berikutnya akan kembali mengalami penurunan dibandingkan periode sebelumnya. Penurunan dan ketidakstabilan pencapaian target penjualan selama beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan sehingga layak untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini penting dilakukan agar dapat diketahui penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan serta menemukan upaya yang tepat dalam meningkatkan pencapaian target perusahaan pada tahun-tahun berikutnya.

Berdasarkan hasil observasi 30 responden yang dilakukan peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Berlian Maju Motor Palembang, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dan memiliki motivasi kerja yang rendah. Maka dari itu, peneliti melakukan pra riset untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan PT Berlian Maju Motor Palembang. Berikut hasil kuesioner dapat dilihat dari table 1.2 :

Tabel I. 2
Hasil Pra Riset Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT. Berlian Maju Motor Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian			
1.	Karyawan PT. Berlian Maju Motor memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan bidangnya.	17	13
2.	Setiap karyawan memiliki keahlian spesifik setiap karyawan untuk memaksimalkan kualitas hasil kerja dan meningkatkan daya saing perusahaan.	19	11
Pengetahuan			
3.	Karyawan PT. Berlian Maju Motor memiliki pengetahuan yang memadai mengenai prosedur dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	16	14
4.	Dengan pengetahuan kerja yang memadai karyawan mampu memberikan solusi yang inovatif.	17	13
Rancangan Kerja			
5.	PT. Berlian Maju Motor memiliki sistem kerja perusahaan yang sudah terstruktur dengan baik.	18	12
6.	Pembagian tugas kerja sudah jelas membuat setiap karyawan memahami perannya dengan baik, meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.	19	11
Kepribadian			
7.	Karyawan PT. Berlian Maju Motor menunjukkan sikap tanggung jawab dalam bekerja	16	14
8.	Karyawan memiliki sikap kerja yang baik dalam tim dan mampu bekerja sama secara efektif.	18	12
Motivasi Kerja			
9.	Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan setiap mencapai target perusahaan.	11	19
10.	Dengan adanya pujian dan apresiasi dari pimpinan, karyawan terdorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.	13	17
Kepemimpinan			
11.	Para pimpinan PT. Berlian Maju Motor mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan.	19	11
12.	Pimpinan PT. Berlian Maju Motor mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh karyawan	18	12
Gaya Kepemimpinan			
13.	Pimpinan PT. Berlian Maju Motor Palembang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam pengambilan keputusan.	19	11
14.	Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan mendorong partisipasi aktif karyawan.	17	13
Budaya Organisasi			
15.	PT. Berlian Maju Motor Palembang memiliki budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan saling menghormati.	18	1
16.	Budaya inovasi diperusahaan mendorong karyawan terus mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya.	16	14
Kepuasan Kerja			
17.	Karyawan PT. Berlian Maju Motor merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	19	11
18.	Peluang pengembangan diri yang diberikan PT. Berlian Maju Motor meningkatkan kepuasan kerja karyawan	17	13
Lingkungan Kerja			
19.	Sirkulasi udara di perusahaan terasa segar sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.	23	7

No	Pernyataan	Ya	Tidak
20.	Lingkungan kerja di PT. Berlian Maju Motor terasa nyaman sehingga mendukung penyelesaian pekerjaan.	22	8
Loyalitas			
21.	Karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan untuk terus berkarir diperusahaan dalam jangka yang Panjang	26	4
22.	Dengan loyalitas yang kuat, karyawan berkomitmen untuk terus mendukung pertumbuhan perusahaan.	16	14
Komitmen			
23.	Karyawan menunjukkan komitmen profesionalitas yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab.	19	11
24.	Karyawan PT. Berlian Maju Motor memiliki kesungguhan tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan	16	14
Disiplin Kerja			
25.	Karyawan datang tepat waktu saat bekerja dan selalu kembali bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan setelah jam istirahat selesai.	10	20
26.	Karyawan konsisten dalam meminta izin kepada atasan saat hendak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja.	12	18

Sumber: PT. Berlian Maju Motor Palembang, 2026

Berdasarkan Tabel I.2, ditemukan permasalahan pada aspek Disiplin kerja dan Motivasi kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan masih kurang baik, terlihat dari masih adanya karyawan yang belum tepat waktu dalam bekerja dan kurang konsisten dalam meminta izin kepada atasan saat meninggalkan pekerjaan pada jam kerja. Selain itu, Motivasi kerja karyawan juga masih rendah karena perusahaan dinilai kurang memberikan penghargaan, pujian, dan apresiasi kepada karyawan yang mencapai target kerja, sehingga semangat kerja karyawan belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena itu peneliti melakukan pengambilan riset untuk mengetahui indikator mana yang bermasalah. Peneliti melakukan prariset lebih lanjut dengan memberikan kuesioner tertutup terhadap 30 orang responden guna mendapatkan informasi mengenai beberapa variabel untuk dijadikan penelitian lebih lanjut sebagai berikut:

Tabel I. 3
Hasil Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang baik sehingga hasil kerja mendekati sempurna.	12	18
2.	Karyawan mampu mencapai jumlah (kuantitas) hasil kerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	13	17
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan.	10	20
4.	Karyawan menggunakan sumber daya perusahaan secara efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.	19	11
5.	Karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa harus diawasi secara ketat oleh atasan.	16	14
6.	Karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	18	12

Sumber : Kuesioner Pra Riset 2026.

Berdasarkan Tabel I.3 mengenai Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan pada kinerja karyawan. Sebagian karyawan belum mampu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang optimal sehingga hasil kerja belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian kuantitas hasil kerja juga belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan. Dari aspek ketepatan waktu, masih ditemukan karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

Tabel I. 4
Hasil Pra Riset Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan.	13	17
2.	Karyawan selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	11	19
3.	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan perusahaan.	12	18
4.	Karyawan menjaga dan menggunakan fasilitas serta peralatan kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.	16	14

Sumber : Kuesioner Pra Riset 2026.

Berdasarkan Tabel I.4 dapat dilihat permasalahan yang terjadi di PT. Berlian Maju Motor Palembang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum konsisten hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja, belum kembali dari waktu istirahat sesuai ketentuan perusahaan, serta belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

Tabel I. 5**Hasil Pra Riset Mengenai Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mendapatkan insentif ketika mencapai target perusahaan	11	19
2.	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	13	17
3.	Hubungan kerja sama antar karyawan terjalin dengan baik di lingkungan perusahaan.	19	11
4.	Pujian dan apresiasi dari pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal	12	18
5.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri.	18	12

Sumber : Kuesioner Pra Riset 2026.

Berdasarkan Tabel I.5 mengenai motivasi kerja, diketahui bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa belum memperoleh insentif sesuai dengan pencapaian target perusahaan, hubungan kerja antar rekan kerja yang belum sepenuhnya terjalin dengan baik, serta pemberian pujian dan apresiasi dari pimpinan yang belum mampu memberikan dorongan semangat kerja secara maksimal. Kondisi tersebut dapat mengurangi antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila tidak segera diperhatikan, rendahnya motivasi kerja berpotensi menyebabkan penurunan kinerja karyawan, sehingga pencapaian target perusahaan menjadi kurang optimal dan tujuan organisasi akan lebih sulit untuk dicapai.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Di Kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang akan memperoleh jawaban melalui kegiatan penelitian. Pernyataan-pernyataan ini disusun berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu atau *research gap* dan urgensi mengenai pengujian pada kinerja karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang.

Secara spesifik, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Adakah pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang?
2. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi empiris dan praktis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang terkait.

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam memahami dunia kerja serta menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam penelitian secara langsung.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

3. Manfaat bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan informasi bagi almamater dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Ananda, F., Handru, A.W., & Wolor, C. W. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 3(3):651–64.
- Andriani,D., Nurfadhlini., Supratikta, H. 2024. "Perencanaansumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menghadapi Peluang Dan Tantangan Di Era Industri 4.0." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1192:320–27.
- Barus, D.S., & Siregar, O. M. 2023. "Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan." *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia* 1(02):65–79.
- Cahaya, N. ., & Rahma, T. I. F. 2021. "Peran Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Aceh Tenggara." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5(3):8253–61. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2326>.
- Densirafna, M., N. 2025. "Pengaruh Kompetensi Karyawan, Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Kantor Kemantren Pakualaman Yogyakarta." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* 14(01):263–74.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Felisyana, R., Pitoyo, B.S., Giningroem, D.S.W.P. & Amanda, O. W. 2025. "Pengaruh Disiplin Kerja, Reward , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia." *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* 3(3):86–105.
- Hamidah, N., N. & Syarief, F. 2023. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taci Denso Automotive Compressor Indonesia Di Kawasan Indsutri Mm 2100." *Jurnal Multilingual* 3(2):176–88.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., S. & Atmajawati, Y. 2022. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota As Tra Financial Service Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11(8):1–13.

Iqbal Hasan. 2017. *Pokok-Pokok Statistik 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Jasmine, R.Q.A., & Wirjawan, T. W. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT. FIF Cabang Pamanukan.” *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi (JISMA)* 1(3):393–402.

Karminia, L., Yanti, V.A., & Rafik, A. 2024. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Mobilindo Perkasa Cabang Pondok Bambu.” *Jurnal Lentera Bisnis Manajemen* 2(3):103–10. doi:10.61722/jinu.v1i3.1506.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.

Marliani. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung.

Prayitno, F., W., M., Muchtar, A., & Kusuma, C., A. 2024. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas BKD Provinsi Gorontalo.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 7(1):197–209.

Putra, I.P.E., Rihayana, I.G., & Putra, B. N. K. 2024. “Pengaruh Motiasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar.” *Jurnal EMAS* 5(1):89–100.

Ramadaniati, S., & Riofita, H. 2025. “Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Perusahaan Studi Kasus Pada PT Unilever Indonesia TBK.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9(3):84–95.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. 2020. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung Alfabeta.”

Sugiyono. 2022. “Metode Penelitian Kualitatif. Bandung Alfabeta.”

Sulistyawati, P. D. 2024. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prospera Reka Cipta Jakarta Selatan.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 7(2):865–78.

Supriyadi, E., & Hendrarso, P. 2025. “Pengaruh Motivasi , Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.” *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis Vol* 6(2):82–92.

Wahjono. 2020. *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri*. Surabaya.

Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.

Wicaksono, R. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akshara Dirga Di Jakarta.” *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3(4):1620–25. doi:10.59141/comserva.v3i4.946.

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. 2024. “Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Implikasinya Pada Kinerja Organisasi.” *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 17(1):66–83.

Yunita, M., & Pratama, F. F. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Motor Cabang Bengkulu.” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)* 3(1):34–44.