

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.GOLDEN BLOSSOM SUMATRA KABUPATEN  
PENUKAL ABAB LEMTANG ILIR (PALI)**

**SKRIPSI**



**Nama : Ristan Apandi**

**NIM :212015090**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

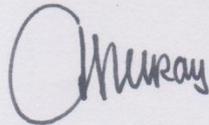
**2019**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

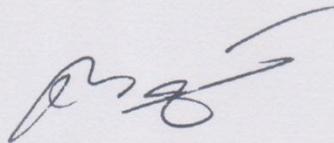
Judul : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Golden Blossom Sumatera kabupaten penulal abab lematang ilir (PALI)  
Nama : Ristan Apandi  
NIM : 212015090  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Sumbar daya manusia

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, Juli 2019  
Pembimbing I



**H. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si.**  
NIDN : 0216057001

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, Juli 2019  
Pembimbing II,



**Mardiana Puspasari, S.E.,M.SI**  
NIDN : 0226107001

Mengetahui  
Dekan  
u.b. Ketua Program Sru di Manajemen



**H. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si.**  
NIDN : 0216057001

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ristan Apandi  
NIM :212015090  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi :Sumbar daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

**Palembang, Agustus 2019**

**Penulisan**



**Ristan Apandi**

## ABSTRAK

**RISTAN APANDI/ 212015090/ 2019/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 275 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 68 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi :  $Y = 0,652 + 0,380 X_1 + 0,515 X_2$ . Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} (13,863) > F_{tabel} (2,39)$ , artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,166) > t_{tabel} (1,668)$  untuk disiplin kerja, dan  $t_{hitung} (3,925) > t_{tabel} (1,668)$  untuk motivasi, artinya ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi mampu berkontribusi menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 80,4%.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**RISTAN APANDI / 212015090/2 019 / Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Golden Blossom Sumatra in Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Regency.**

The formulation of the problem in this study is, is there any influence of work discipline and motivation on employee performance. The population in this study was 275 employees, with samples taken at 68 respondents. The data used is primary data. Methods of collecting data through questionnaires. Analysis of the data used is Qualitative and Quantitative analysis. The technique of analysis uses multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis, show the regression equation:  $Y = 0.652 + 0.380 X1 + 0.515 X2$ . The results of the F test show the value of  $F_{count} (13,863) > F_{table} (2.39)$ , meaning that there is a significant effect of work discipline and motivation on employee performance. The results of the t test show the value of  $t_{count} (3.166) > t_{table} (1,668)$  for work discipline, and  $t_{count} (3,925) > t_{table} (1,668)$  for motivation, meaning that there is an influence of work discipline and motivation partially on employee performance. The test results of determination coefficient show that the work discipline and motivation variables are able to contribute to explain the changes that occur in employee performance, with the amount of donations caused by 80.4%.

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



## PRAKATA

### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra. dengan tepat waktu.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tuaku Ayah Hermanto dan Ibu Mustaina telah berjasa dalam membesarkan, mendidik, mendoakan, dan memberikan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa juga penulis ucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E,M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari,S.E.,M.Si yang penuh memberikan kesabaran serta telah banyak mengeluarkan banyak waktu, pikiran, dan tenaga dalam membantu penyusunan skripsi ini. Selain itu penulis juga ucapkan terimakasih kepada pihak yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang serta Bapak dan Ibu Dosen serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Saudara Kandungku (Rati Purwasi dan Repi Sundari ).
5. Pimpinan PT Golden Blossom Sumatra. dan karyawan yang bersedia menjadi responden.
6. Teman, sahabat dan rekan seperjuanganku (Rifki Bagja Pratama, Jhon Yoga, Eraden Purba, Rudy, Rama, Yedi, Andam, Denis, Ria, Desi), Teman-teman KKN, dan teman-teman FE khususnya paket 04 Universitas Muhammadiyah Palembang, serta almamaterku dan semua pihak yang telah ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebut satu persatu. Semoga Allah SWT membalas jasa serta budi baik yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Amiin. Harapan penulis, semoga karya sederhana ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat khususnya bagi pengembangan dunia pendidikan.

**Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Palembang, 2019  
Penulis

Ristan apandi

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| Halaman Sampul Depan .....                                      | i    |
| Halaman Judul .....   | ii   |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....                          | iii  |
| Halaman Pengesahaan .....                                       | iv   |
| Halaman Motto dan Persembahan .....                             | v    |
| Halaman Prakata .....   | vi   |
| Halaman Daftar Isi .....  | viii |
| Halaman Daftar Tabel .....                                      | x    |
| Halaman Daftar Gambar .....                                     | xi   |
| Halaman Daftar Lampiran .....                                   | xii  |
| Halaman Abstrak .....   | xiii |
| Halaman Abstract .....  | xiv  |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>                                       |      |
| A. Latar Belakang Masalah .....                                 | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....  | 6    |
| C. Tujuan Penelitian .....                                      | 6    |
| D. Manfaat Penelitian .....                                     | 7    |
| <b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> |      |
| A. Landasan Teori .....   | 8    |
| B. Penelitian Sebelumnya .....                                  | 19   |
| C. Kerangka Pemikiran .....                                     | 21   |
| D. Hipotesis .....  | 21   |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>                               |      |
| A. Jenis Penelitian .....                                       | 22   |
| B. Lokasi Penelitian .....                                      | 23   |
| C. Operasionalisasi Variabel .....                              | 23   |
| D. Populasi dan Sampel .....                                    | 24   |
| E. Data Yang Di Perlukan .....                                  | 25   |
| F. Metode Pengumpulan Data .....                                | 26   |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....                      | 27   |

#### BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

|   |    |
|---|----|
| A. Hasil Penelitian .....                 | 34 |
| 1. Gambaran Umum Perusahaan .....         | 34 |
| 2. Uji Instrumen Penelitian .....         | 35 |
| 3. Gambaran Karakteristik Responden ..... | 38 |
| 4. Gambaran umum Responden .....          | 41 |
| 5. Proses pengujian .....                 | 44 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian .....      | 49 |

#### BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

|                   |    |
|-------------------|----|
| A. Simpulan ..... | 60 |
| B. Saran .....    | 61 |

#### Daftar Pustaka

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam suatu organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi, untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

Banyak yang dapat dipelajari tentang Sumber Daya Manusia salah satunya adalah kinerjanya. Kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara menciptakan tujuannya sehingga untuk mengukur keberhasilan kinerja diukur melalui berapa bagian seperti ,kualitas dan kuantitas kerja .Sumber Daya Manusia menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan perusahaan hal ini disebabkan seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap kinerja Sumber Daya Manusia yang baik akan dapat mendorong para manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan ,Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang yang berperan sebagai perencanaan ,pengorganisasian, dan pengembangan bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah apa yang dapat di kerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugasnya, fungsinya dan indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, dimana konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance* yang mana sering di Indonesia sebagai *performa*.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya .setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Irham Fahmi (2016 : 176 ) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta bagi pegawai itu sendiri.

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Pembahasan tentang kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seseorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi norma–norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja kesadaran seorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Irham Fahmi ( 2016 : 75 ) mendefinisikan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan

terhadap aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh seorang karyawan akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, oleh sebab itu pemberian motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut Rivai ( dalam Kadarisman 2013 : 276 ), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Irham Fahmi ( 2016 : 187 ) salah satu cara untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik dan menjauhkan karyawan dari timbulnya konflik yaitu dengan memberikan motivasi.

PT. Golden Blossom Sumatera dalam kreativitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. PT. Golden Blossom Sumatera adalah Badan Usaha Milik Daerah yang

bertugas untuk mengelola asset daerah Sumatera Selatan di kabupaten Pali khususnya mengenai pengelolaan sawit.

**Tabel I.I**

**Jumlah target produksi PT Golden Blossom Sumatera**

**Tahun 2014-2018**

| No | Tahun | Target     | Pencapaian |
|----|-------|------------|------------|
| 1  | 2014  | 45.000 Ton | 31.000 Ton |
| 2  | 2015  | 48.000 Ton | 23.000 Ton |
| 3  | 2016  | 50.000 Ton | 28.000 Ton |
| 4  | 2017  | 55.000 Ton | 42.000 Ton |
| 5  | 2018  | 55.000 Ton | 48.000 Ton |

Sumber : PT. Golden Blossom Sumatera, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja PT. Golden Blossom Sumatera belum dapat mencapai target meskipun pada tahun 2016-2018 pencapaian produksi mengalami peningkatan tetapi belum mampu mencapai target yang sudah ditetapkan. Rendahnya kinerja tersebut dikarenakan kurangnya semangat diri pada karyawan sehingga mempengaruhi tujuan perusahaan. Ketidaktepatan dalam menentukan jangka waktu sehingga target yang sudah diberikan tidak sesuai standar alat dan sarana sering mengalami kerusakan seperti mesin yang

sering rusak sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan.

Disiplin kerja di PT.Golden Blossom Sumatera belum maksimal,hal ini dapat dilihat dari kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang indiscipliner sehingga membuat karyawan masih rendah menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan .Pengawasan atau waktu harus lebih ditingkatkan .Jika pengawasan yang kurang baik terbukti bahwa karyawan yang tidak disiplin ,sering minta izin dan datang terlambat.

Kurangnya motivasi di PT.Golden Blossom Sumatera karena kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, dalam kantorpun kurang memberikan kenyamanan untuk melaksanakan tugas kesehariannya sangat padat dan banyaknya meja yang berhimpitan satu sama lainnya sehingga ruang gerakpun terbatas, kemudian hal yang seharusnya menjadi motivasi karyawan seperti, kurangnya kompensasi yang belum memadai hal ini menunjukkan bonus dan insentif yang diberikan masih terbilang kecil, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan belum dilaksanakan sepenuhnya oleh pimpinan. PT.Golden Blossom Sumatera Hal ini karyawan tidak merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang :

**Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Golden Blossom Sumatera di kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)**

### **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Golden Blossom Sumatera kabupaten PALI ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Golden Blossom Sumatera kabupaten PALI

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

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

##### 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Agung Setiawan. 2013. *Pengaruh disiplin kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umumdaerah Kanjuruhan Malang*. Volume 1, Nomor 4, 2013. <https://www.google.com/search?q=jurnal+tentang+disiplin+kerja+dan+motivasi+terhadap+kinerja+karyawan+&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox>

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup

Iga Marwani Marpuang, Djamhur Hamid, Dan Mohammad Iqbal (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. *Jurnal Administrasi Bisnis vol 15*. Diakses 15 November 2017. Dari C:/Ucer/Delta/Documents/Jurnal Manajemen

Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta, Cv

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta

Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

M.Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-pokok materi statistik 1*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Sukarani (2013). Pengaruh lingkungan kerja motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Colombindo Cabang Purworejo. *Jurnal Manajemen*. Diakses 15 November 2017 dari C:/User/Delta/Ducuments/Jurnal Manajemen.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabert

Wibowo (2015). *Manajemen kinerja (edisi 5)*. Jakarta : Kharisma Putr Utama.