

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

**PADA PT.TRAKTOR NUSANTARA**

**PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

**Nadia Afellia Agnesty**

**01011381320053**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**TAHUN 2018**

# LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pada PT. Traktor Nusantara

Palembang

Disusun oleh:

Nama : Nadia Afellia Agnesty  
Nim : 01011381320053  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal 28 Februari 2018

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP : 196610221992032002

Tanggal 5 Februari 2018

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP : 195105121978031002

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan  
Pada PT. Traktor Nusantara  
Palembang**

Disusun oleh:

Nama : Nadia Afellia Agnesty  
Nim : 01011381320053  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah di uji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 Maret 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 20 Maret 2018

Ketua

Anggota

Penguji

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP : 196610221992032002

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP : 195105121978031002

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP : 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP : 19570719148403100

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadia Afellia Agnesty  
Nim : 01011381320053  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Traktor Nusantara Palembang”.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
Tanggal diuji : 20 Maret 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 20 Maret 2018

Pembuat Pernyataan



Nadia Afellia Agnesty

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Traktor Nusantara Palembang". Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan dan perusahaan pada PT.Traktor Nusantara Palembang. Selama penelitian serta penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Palembang, 20 Maret 2018

Nadia Afellia Agnesty

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kepada Allah SWT sang penguasa alam semesta. Semoga sholawat serta keselamatan tercurahkan selalu kepada nabi dan rasul termulia beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya hingga akhir zaman. Berkat rahmat , ridho dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Traktor Nusantara Palembang" sebagai salah satu syarat dalam mendapat gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat teratasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E. M.Si. dan Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A, sebagai dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah.,M.M. sebagai Kepala Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran dalam skripsi ini.
3. Kedua orang tuaku, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, serta tidak pernah berhenti berdoa sehingga diriku selalu diberi kemudahan.

Palembang,20 Maret 2018

Nadia Afellia Agnesty

## SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Nadia Afellia Agnesty  
Nim : 01011381320053  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja  
: Karyawan Pada PT.Traktor Nusantara Palembang.

Telah kami periksa cara penulisan *grammar*, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIP. 196610221992032002



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121978031002

## ABSTRAK

### Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Traktor Nusantara Palembang

Oleh:

**Nadia Afellia, Dr. Hj. Zunaidah, SE,MSi, Drs. H. Supardi A.Bakri,M.P.A.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Traktor Nusantara Palembang. Didalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan analisa data dengan metode kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka diperoleh melalui penyebaran angket penelitian terhadap responden atau karyawan itu sendiri, dan terdiri dari data primer dan sekunder. Hasil model summary dengan prediktor (constan) motivasi terlihat dimana nilai  $r$  disebut juga dengan koefisien korelasi adalah 0,461, artinya koefisien korelasi bertanda (+) positif artinya memiliki hubungan yang sedang searah. Nilai R Square ( $R^2$ ) adalah 0,212 artinya pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja sebesar 21,2% semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan tercermin dari disiplin karyawan tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi karyawan tidak terbangun dengan baik maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi pengancam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu diharapkan khususnya PT.Traktor Nusantara Palembang tetap memberikan motivasi kepada karyawannya dalam meningkatkan disiplin kerja.

#### ***Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Perusahaan***

Ketua

Anggota



Dr.Hj. Zunaidah,SE,MSi

Drs.H. Supardi A.Bakri.M.P.A

NIP.196610221992032002

NIP.195105121978031002

Mengetahui,

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M.Diah,M.M

NIP. 195607011985031003

## ABSTRACT

### Influence Of Motivation To Work Discipline Of Emploeyss

At PT.Tractor Nusantara

Palembang.

By

**Nadia Afellia, Dr. Hj. Zunaidah, SE,MSi, Drs. H. Supardi A.Bakri,M.P.A.**

The purpose of this study was to determine the effect of motivation for discipline employees which working at PT.Tractor Nusantara Palembang. the writing of this essay the author uses data analysis with quantitative methods, that the data can be calculated in the form of figures obtained through a questionnaire study of the respondents or employees it self, and consists of primary data and secondary data.The model of results summary predictors (constant) motivation is seen where by the value of r is also called the correlation coefficient is 0,461 means that the correlation coefficient is marked (+) positive means to have a relationship that is being unidirectional. Rated R square (R<sup>2</sup>) is 0,212 means that the influence of work motivation for work discipline by 21,2%. The better motivation which is owned by an employee it will be reflected on the employee discipline. good work must be based on good motivation anyway. onversely, if the employee motivation is not well established it will culminate in work carelessly, and may threaten the achievement of organiational goals, therefore, it is expected especially PT.Tractor Nusantara Palembang still provide motivation to employees in improving work discipline.

**Keyword : motivation, work dicipline ,company**

Ketua



Dr.Hj. Zunaidah,SE,MSi

NIP.196610221992032002

Anggota



Drs.H. Supardi A.Bakri.M.P.A

NIP.195105121978031002

Mengetahui,

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M.Diah,M.M

NIP. 195607011985031003

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	<b>Nama</b>	: Nadia Afellia Agnesty
	<b>NIM</b>	: 01011381320053
	<b>Tempat, Tanggal Lahir</b>	: Palembang, 3 Agustus 1994
	<b>Alamat</b>	: Jl. Inspektur Marzuki Demang lebar daun Lr. Wirajaya 3 RT.03 RW.03 NO.95A Pakjo Palembang
	<b>WhatsApp</b>	: 083169504280
<b>Agama</b>	: Islam	
<b>Jenis Kelamin</b>	: Perempuan	
<b>Status</b>	: Belum Menikah	
<b>Kewarganegaraan</b>	: Indonesia	
<b>Tinggi / Berat Badan</b>	: 166cm / 50 kg	
<b>e-mail</b>	: nadiaafelia@yahoo.com	
<b>Kegemaran</b>	: Bermain Musik	
<b>Motto</b>	: <i>u may have to fight a battle more than once to win it</i>	
<b>PENDIDIKAN</b>		
<b>2001 – 2007</b>	: SD Negeri 18 Palembang	
<b>2007 – 2010</b>	: Mts Negeri 2 Kota Palembang	
<b>2010 – 2013</b>	: SMA Negeri 11 Kota Palembang	
<b>2013 – 2017</b>	: Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Sriwijaya, Palembang, Sumatera Selatan	

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP. ....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL. ....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Definisi Motivasi .....	10
2.1.2 Jenis Jenis Motivasi .....	10
2.1.3 Tujuan Motivasi .....	11
2.1.4 Asas Motivasi.....	12
2.1.5 Faktor Faktor Motivasi.....	13
2.1.6 Teori Teori Motivasi .....	14
2.1.7 Indikator Motivasi .....	17
2.2 Disiplin Kerja .....	18

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja .....	18
2.2.2 Faktor Faktor Disiplin Kerja .....	19
2.2.3 Jenis Jenis Disiplin Kerja .....	20
2.2.4 Indikator Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu. ....	23
2.5 Kerangka Pemikiran.....	24
2.6 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	26
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4. Populasi dan Sampel .....	28
3.5 Teknik Analisis Data.....	29
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian .....	29
3.5.2 Uji Validitas .....	30
3.5.3 Uji Reabilitas.....	30
3.6 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	34
4.1.1 Sejarah Singkat Prusahaan.....	34
4.2 Analisis Hasil Penelitian .....	35
4.3 Analisis Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian. ....	38
4.3.1 Uji Validitas .....	38
4.3.2 Uji Reabilitas .....	40
4.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.4.1 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi .....	40
4.4.2 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin .....	44
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis. ....	47
4.5.1 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi ....	47
4.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	48

4.6 Hipotesis dan Pembahasan.....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>53</b>
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Jumlah Persentase Absensi Karyawan .....	4
Tabel 1.2 Daftar Gaji Karyawan .....	5
Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Terlambat Hadir .....	6
Tabel 1.4 Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	37
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X).....	38
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (Y) .....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas .....	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi (X).....	41
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Variabel Disiplin (Y) .....	45

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Hirarki piramid.....	15
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	57
Lampiran 2. Hasil Rekap Data Jawaban Responden .....	64
Lampiran 3. Deskriptif Statistik Data Variabel Motivasi .....	69
Lampiran 4. Deskriptif Statistik Data Variabel Disiplin Kerja.....	73
Lampiran 5. Uji Reabilitas .....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat berperan penting bagi organisasi di suatu perusahaan. Organisasi perusahaan dapat berjalan dengan sesuai harapan apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan yang profesional, berwawasan luas, berketerampilan tinggi serta mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dan keinginan perusahaan itu dapat terwujud. Menurut Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan atau berkembangnya suatu organisasi oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya.

Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing dengan cara melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Dalam hal ini bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan. Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, salah satu faktor yang

sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor motivasi dan kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (2005:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi berupa upah / gaji yang layak, memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani, memperhatikan kesempatan untuk maju, hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan dimana karyawan memberikan segala yang dimiliki yaitu tenaga dan ide kepada perusahaan, dan perusahaan menghargai jasa karyawan berupa kompensasi.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:187) Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu di harapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik. Dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya akan memiliki kinerja-kinerja yang baik.

PT.Traktor Nusantara atau sering disebut Traknus merupakan salah satu anak perusahaan milik Astra Internasional, yang bergerak dalam bidang distribusi, penyewaan dan kontrak, layanan purna jual dan peralatan bekas untuk keperluan industri, pertanian, penggerak dan energi serta konstruksi jalan. Perusahaan ini memiliki status kepemilikan saham gabungan antara PT. Astra Internasional Tbk dan Sumitomo Corporation. PT. Traktor Nusantara Palembang memiliki jumlah karyawan sebanyak 85 karyawan dari empat departemen yang berada perusahaan tersebut yaitu dibagian service, bagian spare parts (penjualan suku cadang), bagian marketing (penjualan unit), dan dibagian administrasi. PT.Traknus ini juga memiliki komitmen untuk mengoptimalkan perfoma dalam segala hal, mulai dari perencanaan peralatan, pengiriman, pengoprasian dan pemeliharaan, sampai dengan revitalisasi. Dalam menjalankan perfoma tersebut tidaklah mudah karena PT.Traknus Palembang sangat membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan cakap serta memiliki semangat kerja yang tinggi dan sikap mental yang baik untuk mencapainya. Sangat penting sekali manajemen perusahaan PT.Traknus dapat memahami pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya agar dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan memiliki kinerja yang baik melalui pemahaman terhadap motivasi kinerja karyawan. Maka sebaliknya ketika manajemen perusahaan ini tidak dapat memahami pengelolaan sumber daya manusianya besar kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja pada karyawan PT.Traknus Palembang, seperti kurangnya keharmonisan antara pimpinan dan karyawan serta kurang menerapkan disiplin dengan baik, hal itu dapat memicu kurangnya semangat kerja sehingga kinerja pada PT.Traknus itu menurun.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti, disiplin kerja yang rendah terjadi karena karyawan yang pulang lebih awal tanpa keterangan atau alasan yang jelas (bolos), terdapat beberapa karyawan datang ke kantor hanya untuk melakukan *finger print* saja tetapi tidak melakukan kewajibannya untuk bekerja, Disiplin kerja yang kurang baik dapat diukur dengan memperhatikan tingkat absensi. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada tahun 2015/2016 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Persentase Absensi / Ketidak Hadiran Karyawan pada PT.Traktor  
Nusantara Palembang Tahun 2015/2016**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Persentase Absensi (%)</b>
1	Agustus	2015	2,9
2	September	2015	3,1
3	Oktober	2015	2,8
4	November	2015	3,6
5	Desember	2015	3,6
6	Januari	2016	4,9
7	Februari	2016	3,5
8	Maret	2016	4,3
9	April	2016	4,3
10	Mei	2016	5,7
11	Juni	2016	4,9
12	Juli	2016	6,5

*Sumber : PT.Traktor Nusantara Palembang*

Dari tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa total persentase pada bulan Agustus sebesar 2,9%, dan pada bulan September lebih besar dari pada bulan Oktober sebesar 3,1% setelah itu terjadi peningkatan di bulan November dan Desember dengan persentase jumlah yang sama yaitu sebesar 3,6%, pada bulan Januari persentasenya sebesar 4,9% dan menurun pada bulan Februari sebesar 3,5% serta pada bulan Maret dan April tingkat absensinya menurun pada jumlah yang sama sebesar 4,3%, dan meningkat lagi pada bulan Mei sebesar 5,7% , pada bulan Juni terjadi penurunan

tingkat absensi yang sangat pesat yaitu sebesar 4,9% dan meningkat kembali pada bulan Juli sebesar 6,5%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan. Dalam hal ini juga dapat menyebabkan karyawan tidak dapat mempertahankan kinerja mereka secara optimal.

Berikut adalah tabel daftar gaji karyawan karyawan pada PT.Traknus Palembang.

**Tabel 1.2**

**Daftar Gaji Karyawan PT.Traktor Nusantara**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Gaji Karyawan</b>	<b>UMR Palembang</b>
1	Manager	Rp.15.000.000	Rp2.295.000
2	HRD	Rp.12.000.000	Rp2.295.000
3	Karyawan Spare parts	Rp.6.500.000	Rp2.295.000
4	Karyawan Marketing	Rp.6.000.000	Rp2.295.000
5	Karyawan service	Rp.4.200.000	Rp2.295.000
6	Karyawan ADM	Rp.4.000.000	Rp2.295.000

*Sumber : PT.Traktor Nusantara Palembang*

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa gaji pokok karyawan biasa tergolong lebih tinggi dari UMR Palembang sebesar Rp.2.295.000. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan PT.Traktor Nusantara sudah tergolong berpenghasilan di atas standar UMR. Dengan kata lain bahwa karyawan perusahaan tersebut sudah mencapai tingkat sejahtera. Jadi motivasi disiplin kerja pada PT.Traktor Nusantara hanya berpengaruh pada penghasilan tambahan berupa uang insentif dan bonus akhir tahun (premi).

Berikut adalah tabel tingkat kehadiran (terlambat hadir) karyawan pada PT.Traknus Palembang.

**Tabel 1.3**

**Tingkat Kehadiran (Terlambat Hadir) Karyawan PT.Traktor Nusantara  
Tahun 2015/2016**

<b>Periode</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Persentase (%)</b>
Agustus	85	9	10,5
September	85	8	9,4
Oktober	85	8	9,4
November	85	4	4,7
Desember	85	6	7,0
Januari	85	7	8,2
Februari	85	2	2,3
Maret	85	5	5,8
April	85	4	4,7
Mei	85	5	5,8
Juni	85	2	2,3
Juli	85	7	8,2

*Sumber : PT.Traktor Nusantara Palembang*

Dapat dilihat pada tabel 1.3 Jumlah karyawan yang terlambat terbanyak pada bulan Agustus , September, dan Oktober , Pada bulan Agustus sebanyak 10,5% September dan Oktober sebanyak 9,4%, Tingkat kehadiran (terlambat hadir) diatas banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja dikarenakan perusahaan tidak memberikan peraturan yang ketat pada karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan adanya evaluasi dan perubahan serta perbaikan pada peraturan yang sudah ada.

Dalam mengukur kinerja karyawan pada PT.Traknus Palembang, Peneliti Menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

**Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada Bulan Agustus - Juli  
2015/2016. PT.Traktor Nusantara Palembang.**

Bulan (Orang)	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Agustus	17	16	22	8	6
September	16	15	24	7	3
Oktober	15	14	24	4	6
November	18	16	20	5	6
Desember	16	15	25	5	5
Januari	16	20	24	6	7
Februari	20	22	21	6	3
Maret	22	20	24	7	4
April	18	16	21	6	7
Mei	24	25	18	7	8
Juni	25	20	15	4	7
Juli	13	18	16	1	4

*Sumber : Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pada Bulan Agustus-Juli 2015/2016*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat di lihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan periode Agustus - Juli Tahun 2015/2016. Pada kriteria penilaian sangat tinggi pada Bulan Juni 2016 sebesar 25 karyawan, sedangkan pada bulan Oktober 2015 dan bulan Juli 2016 mengalami penurunan hingga mencapai 13-15 karyawan. begitu pula pada kriteria penilaian kinerja tinggi, Pada bulan Mei sebanyak 25 karyawan akan tetapi pada bulan selanjutnya mengalami penurunan hingga hanya 14 karyawan pada bulan Oktober yang ber kriteria penilaian kinerja tinggi. Sedangkan penilaian kriteria penilaian sedang sebanyak 25 karyawan pada bulan Desember, kriteria penilaian rendah sebanyak 8 karyawan pada bulan Agustus , dan kriteria penilaian sangat rendah sebanyak 8 karyawan pada bulan Mei. Dari tabel 1.3 diatas dapat diartikan bahwa kinerja PT.Traknus Palembang mengalami penurunan.

Merujuk pada hasil wawancara kami dengan karyawan PT.Traknus Palembang terdapat beberapa permasalahan pada kedisiplinan karyawan dengan unsur penilaian kinerja pada PT.Traknus. Adapun indikator yang digunakan terdiri dari tiga indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu , taat pada peraturan perusahaan, dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Adapun solusi PT.Traknus untuk meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut dengan menggunakan indikator fisiologis, kemanan, sosial, aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Traktor Nusantara Palembang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang diatas dapat ditarik sebuah rumusan masalah, “Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Traktor Nusantara Palembang”?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Traktor Nusantara Palembang.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan bahan masukan serta sumbangan pemikiran kepada peneliti berikutnya tentang ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, M.Maslow.1996. *Motivasi dan Kepribadian*. PT.Midas Surya Grafindo
- Bangun, Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Budi, Setiyawan dan Waridin.2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Divisi Radiologi*: Semarang.
- Gusti Ayu Maya Prabasari.2014. *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN PERSERO*. Bali.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPF
- Hasibuan, Malayu.S.P.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidjrahman dan Suad Husnan, 2002. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja*. Erlangga. Yogyakarta.
- Nurhidayati.2014. *Analisis Pengaruh dan Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kemilau Indah Pemana*. : Naskah Publikasi. Karang Anyar.
- Nur Ida Triani.2010. *Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan*.: Kabupaten Sambas
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis Andi*. Cetakan Ke 1. Yogyakarta.
- P. Robbins, Stephen. Timothy A. Judge.2008. *Perilaku Organisasi* buku 1: Jakarta, Salemba Empat.
- Reksohadiprojo, Soekamto dan Hani Handoko, 1996, *Organisasi Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Sajang Bakti.2013. *Motivasi Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia Persero*. : Belitung.

- Siagian, Sondang P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Singodimendjo,2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga*: Jakarta, Selemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta, cet.20.
- Sujarweni, Wiratna.2014. *SPSS Untuk Penelitian* , Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Susanty.2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT.PLN APD*, Semarang.