

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
17/7/23

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK  
SRIWIDJAJA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**Putri Alfina Damayanti (0101181924003)**

**Ekonomi Manajemen**

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN  
TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada**

**Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**

Disusun Oleh:

Nama : Putri Alfina Damayanti

NIM : 01011181924003

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen


Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan:

Dosen Pembimbing,

Tanggal: 14 Juni 2023

  
Dr. Wita Farla WK,S.E., M.M

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI U. SRI. 19/7/23 E

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

Disusun Oleh

Nama : Putri Alfina Damayanti  
Nim : 01011181924003  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidan kajian / Konsentras: : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Tanggal 12 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

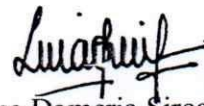
Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 13 Juli 2023

Ketua,



Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M  
NIP. 198104012014092001

Anggota,



Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M.  
NIP 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Alfina Damayanti  
Nim : 01011181924003  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidan kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

Pembimbing:

Ketua : Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M  
Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M  
Tanggal Ujian : 12 Juli 2023

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

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

Inderalaya, 12 Juli 2023



Putri Alfina Damayanti  
NIM. 01011181924003

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ط

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

( Surah Al Insyirah Ayat 6 -7 )

**Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

- **Kedua Orang Tua Saya**
- **Keluarga Besar**
- **Sahabat seperjuangan saya**
- **Manajemen Angkatan 2019**
- **Almamater**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang . Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Inderalaya, 12 Juli 2023

Putri Alfina Damayanti  
NIM. 01011181924003

## UCAPAN TERIMA KASIH

*Bismillahirrahmanirrahim*

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmat dan ridho serta anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada Orang Tua yang hebat dalam hidup saya, Bapak M Yusuf Jamaan dan Ibu Listiawati. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan.
3. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M. selaku Dosen Penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
5. Ibu Nola Sangkula selaku *Vice President* PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang sudah memberi saya izin untuk melaksanakan penelitian di perusahaan ini.
6. Ibu Prof. HJ. Badia Perizade, M.B.A, PH.D selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

9. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang diberikan dan pengalaman yang sangat luar biasa selama ini.
12. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya pegawai bagian administrasi Jurusan Manajemen yang telah membantu saya selama masa perkuliahan terutama selama proses perskripsian.
13. Reynaldi A Md.T *for my special person in the world i've ever had, he is my bestfriend, my best listener, my enemy, my love, always tried to be the best one for me.* Terima kasih untuk kesabaran, bantuan dan dukungan yang telah diberikan dalam pembuatan skripsi ini.
14. Saudara - saudara tersayang, Dea Rakasiwi A.Md.AK, Nurul Fitriani A.Md.Kes, Ria Lidya Oktarina S.E, Nabila Azzahra. Terima kasih telah memberikan doa, dukungan serta bantuan dalam proses pembuatan skripsi ini.
15. Diri saya, terima kasih sebesar-besarnya telah berjuang dan bertahan sampai saat ini dan mampu berada di titik ini.
16. Sahabat seperjuangan kuliah, Fatimah Saniyah, Fatimah Amalia, Shafira Ardelia, Ghita Aryana Putri Yulino, dan Khairi Aulia Rahman Harahap. Terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat keluh kesah, serta memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini.
17. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terima kasih untuk kisah kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama masa perkuliahan. Saya bahagia dan bangga telah menjadi salah satu di antara kalian.
18. Terima kasih kepada semua pihak yang mungkin belum saya sebutkan namanya yang turut serta dalam perjalanan perkuliahan saya kurang lebih



empat tahun ini. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan dapat menginspirasi pembaca untuk menemukan beberapa penelitian yang baru dan inovatif.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuan, dukungan dan kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak kepada penulis, sehingga tersusunnya skripsi ini.

Inderalaya, 12 Juli 2023

Putri Alfina Damayanti  
NIM. 01011181924003

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
17/2/23

**ABSTRAK**  
**ABSTRAK**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

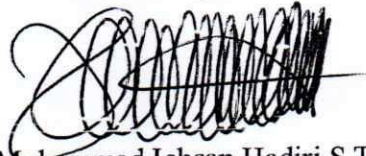
Oleh:

**Putri Alfina Damayanti, Wita Farla WK, Lina Dameria Siregar**

Keberhasilan perusahaan salah satunya yaitu terdapat pada SDM yang merupakan sumber daya manusia yang berkontribusi untuk menggapai tujuan organisasi atau perusahaan. Aspek penting bagi perusahaan untuk menentukan maju atau mundurnya bisnis dapat dilihat dari kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian. Jumlah populasi 115 orang karyawan bagian produksi dan sampel yang digunakan pada penelitian melalui metode acak sederhana adalah karyawan bagian produksi sebanyak 54 orang responden. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

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

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farla WK, S.E., MM  
NIP. 198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FACULTAS EKONOMI UIN  
17/2/23

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TO  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA  
PALEMBANG**

**By:**

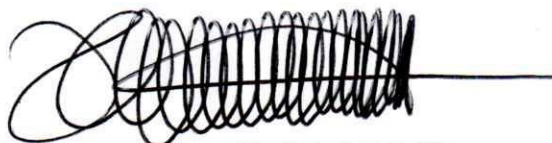
**Putri Alfina Damayanti; Wita Farla WK; Lina Dameria Siregar**

One of the successes of the company is found in HR, which is human resources that contribute to achieving organizational or company goals. An important aspect for the company to determine the progress or decline of the business can be seen from the performance of employees. The factors that influence employee performance are motivation and work discipline. This study aims to analyze the influence of work motivation and discipline on employee performance at the Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The research method used is a quantitative method. Data collection techniques using research questionnaires. The total population is 115 production employees and the sample used in the study by simple random method is production employees as many as 54 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant effect of work motivation and discipline on employee performance at the Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

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

*Approved by,*

*Chairman of The Management Department*



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M.  
NIP 198907112018031001

*Advisor*



Dr. Wita Farla WK,S.E.,MM  
NIP. 198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN .....  
FAKULTAS EKONOMI ..... 17/7/2025 .....

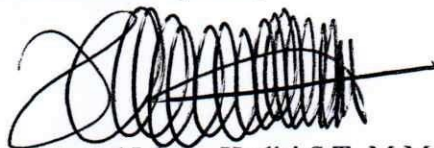
**SURAT PERNYATAAN ABSTRAK**  
**SURAT PERNYATAAN ABSTRAK**

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Putri Alfina Damayanti  
Nim : 01011181924003  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsar Hadjri S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farla WK.S.E., MM  
NIP. 198104012014092001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Putri Alfina Damayanti  
Nim : 01011181924003  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang, 06 Maret 2001  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl Mandi Api Komp Rss Srijaya Blok H No3  
Alamat E-mail : [putrialfina06032001@gmail.com](mailto:putrialfina06032001@gmail.com)



### Pendidikan Formal

- SD : SDN 128 Palembang
- SMP : SMP Karya Ibu Palembang
- SMA : SMA Nurul Iman Palembang

### Riwayat Organisasi:

- Anggota BEM FE UNSRI
- Anggota Ukhuwah FE UNSRI

## DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II .....	9
STUDI KEPUSTAKAAN .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja .....	9
2.1.2 Definisi Kinerja .....	9
2.1.2.1 Faktor-Faktor Kinerja .....	10
2.1.2.2 Indikator Kinerja .....	10
2.1.3 Disiplin Kerja .....	11
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja .....	11
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	12
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	13
2.1.4 Motivasi Kerja .....	14

2.1.4.1	Definisi Motivasi Kerja.....	14
2.1.4.2	Faktor – Faktor Motivasi Kerja.....	15
2.1.4.3	Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.2	Penelitian Terdahulu.....	19
2.3	Kerangka Konseptual.....	24
2.4	Hipotesis.....	25
<b>BAB III</b>	.....	<b>26</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	.....	<b>26</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2	Rancangan Penelitian.....	26
3.3	Jenis Data dan Sumber Data.....	27
3.3.1	Jenis Data.....	27
3.3.2	Sumber Data.....	27
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5	Populasi dan Sampel.....	28
3.5.1	Populasi.....	28
3.5.2	Sampel.....	28
3.6	Pengukuran Data Variabel.....	29
3.7	Teknik Analisis Data.....	30
3.7.1	Uji Instrumen.....	30
3.7.1.1	Uji Validitas.....	30
3.7.1.2	Uji Reliabilitas.....	30
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.7.2.1	Uji Normalitas.....	31
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas.....	32
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.7.3	Uji Statistik.....	33
3.7.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
3.7.4	Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	34
3.7.5	Uji Hipotesis.....	35
3.7.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	35
3.7.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	35
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	37
<b>BAB IV</b>	.....	<b>39</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>39</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.1.1	Profil Perusahaan.....	39

4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	40
4.1.3	Struktur Organisasi .....	41
4.2	Hasil Penelitian .....	42
4.2.1	Deskripsi Hasil Responden.....	42
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden .....	42
4.2.1.2	Usia Responden .....	42
4.2.1.3	Pendidikan Terakhir Responden .....	43
4.2.1.4	Lama Bekerja Responden .....	44
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	45
4.2.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (X1) .....	45
4.2.4	Uji Asumsi Klasik .....	65
4.2.4.1	Uji Normalitas.....	65
4.2.4.2	Uji Multikolinearitas .....	66
4.2.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.2.5	Hasil Uji Statistik .....	67
4.2.5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.2.5.2	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) ..	69
4.2.5.3	Hasil Uji F- Simultan .....	70
4.2.6	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	71
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian .....	72
BAB V	.....	76
KESIMPULAN DAN SARAN	.....	76
5.1	Kesimpulan .....	76
5.2	Saran .....	76
DAFTAR PUSTAKA	.....	77
LAMPIRAN	.....	81



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2020 – Juni 2021 .....	4
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Dep. 1-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2021 .....	5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert .....	29
Tabel 3.2 Interval Koefisien .....	34
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian .....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X1) .....	45
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin (X2) .....	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi (X1) .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	69
Tabel 4.16 Hasil Uji F .....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji t .....	71

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	87
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas .....	96
Lampiran 4 Uji Analisis Linear Berganda, Uji Simultan (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t).....	102
Lampiran 5 Tabel r dan Table t.....	103
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Riset.....	108

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan salah satunya yaitu terdapat pada SDM yang merupakan sumber daya manusia yang berkontribusi untuk menggapai tujuan organisasi atau perusahaan, dengan itu perusahaan dapat memberikan perhatian yang baik untuk SDM. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, bisnis dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan sehingga SDM dapat berkontribusi dengan baik bagi perusahaan. Pencapaian manajemen SDM tercermin di dalam kinerja pegawai. Aspek penting bagi perusahaan untuk menentukan maju atau mundurnya bisnis dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu terhadap kemungkinan yang berbeda seperti standar kerja yang telah ditetapkan dan disetujui. Menurut Kaswan, (2017) kinerja merupakan perilaku, kompetensi karyawan dalam bekerja dapat mencerminkan kinerja yang dapat mengevaluasi tujuan perusahaan agar meningkat. Menurut Afandi, (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pendapat lain mengatakan Kinerja adalah situasi yang patut dipahami dan dipastikan terkait baik buruknya perusahaan atau organisasi yang menjalankan bisnis sesuai dengan visi perusahaan dalam kebijakan operasional perusahaan. (Rismawati, 2018).

Menurut Sinungan, (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Afandi, (2018) mengatakan motivasi merupakan harapan yang muncul dari seorang karyawan untuk melaksanakan kegiatannya dengan keikhlasan, keceriaan, dan keikhlasan, yang akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Gering, (2017) motivasi merupakan keadaan seseorang yang muncul dalam diri untuk melakukan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan untuk memberikan kontribusi yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Pendapat lain Hasibuan & Handayani, (2017) mengatakan motivasi muncul dalam diri sendiri dan impan seorang karyawan yang menginginkan kepuasan atas hasil yang dicapai. Motivasi adalah pengakuan dari seorang karyawan atau individu yang telah melakukan pekerjaan dengan baik mengikuti prosedur, standar dan ketetapan yang telah ditentukan. Perusahaan atau instansi selalu menginginkan setiap pegawainya untuk memberikan kontribusi yang baik. Untuk mencapai hal tersebut, perlu diberikan motivasi dari perusahaan kepada seluruh karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Tanpa motivasi, karyawan bahkan tidak dapat melakukan tugas sesuai atau di luar norma karena motivasi mereka tidak terpenuhi.

Menurut Kasmir, (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan cara yang dilakukan atasan untuk mengubah kemauan karyawan, mengubah perilaku dan mendorong kesadaran untuk mentaati segala aturan yang telah dibuat oleh perusahaan (Afandi, 2018). Pendapat lain mengatakan Hasibuan, (2017) disiplin kerja adalah keterampilan dan tujuan, keteladanan kepemimpinan, penghargaan, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan

hubungan interpersonal. Sedangkan Fahmi, (2017) mengemukakan pendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai derajat kepatuhan terhadap peraturan yang ada dan kesediaan untuk menerima akibat dari pelanggaran aturan. Kinerja karyawan ditingkatkan melalui penerapan peraturan perusahaan atau resmi secara sadar yang tercermin dalam disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik yang mengemban tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan karyawan mencapai efisiensi kerja yang setinggi - tingginya, termasuk disiplin terhadap waktu, aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan dan organisasi yang harus dipatuhi karyawan.

PT Pupuk Sriwidjaja yang biasa disebut PUSRI Sumatera Selatan berdiri pada tanggal 24 Desember 1959. PUSRI memproduksi berbagai macam pupuk dan telah berkecimpung di bidang manufaktur dan pemasaran pupuk legal selama 57 tahun. Dimulai dari 1 pabrik perusahaan berkembang dengan cepat yang membangun 5 pabrik di tahun 1972 dan 1994. Lima pabrik PT Pupuk Sriwidjaja yaitu pabrik 1, 2, 3, 4 dan 1B telah direncanakan dengan baik yang telah ditetapkan sebagaimana peraturan untuk membangun lima tahun yang dibuat oleh pemerintah Indonesia dan dibangun secara bertahap demi mencapai kebutuhan pupuk negara yang akan meningkat. Pacuan sejarah industri pupuk Indonesia adalah pabrik Pusri 1 yang digantikan oleh pabrik 1B dikarenakan usia pabrik, tingkat daya guna yang menurun serta ketersediaan yang menurun.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dalam mencapai tujuan tentunya memiliki tanggung jawab dan tugas yang besar agar tercapainya target dan tujuan perusahaan yang dilaksanakan dengan penuh semangat agar memberikan kontribusi yang baik

untuk menghasilkan target perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya proses kinerja untuk memastikan suatu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang juga dimana karyawannya bekerja secara monoton sesuai kebutuhan tanpa inisiatif dalam diri sendiri. Karyawan hanya melakukan tugas tetap yang telah diberikan perusahaan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Agar tidak terjadinya produktivitas yang menurun, perusahaan wajib memberikan motivasi untuk karyawan dan membuat peraturan yang dipatuhi oleh karyawan.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja  
Palembang Tahun 2020 – Juni 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir</b>
Januari	115	1
Februari	115	0
Maret	115	1
April	115	1
Mei	115	0
Juni	115	2
Juli	115	0
Agustus	115	0
September	115	3
Oktober	115	0
November	115	1
Desember	115	1
Januari	115	0
Februari	115	2
Maret	115	1
April	115	0
Mei	115	4
Juni	115	0

*Sumber: PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*

Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa dalam sebulan masih ada karyawan yang tidak hadir dan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan metode

wawancara dengan beberapa karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Dep. I-B Palembang ada juga karyawan pada saat sebelum masuk jam shift dan disela-sela jam kerja, karyawan lebih memilih untuk merokok, minum kopi dan mengobrol sesama rekan kerja.

Selain itu motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan. Hasil pengamatan peneliti dengan metode wawancara dengan beberapa karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, bahwa kurangnya pengakuan dan apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berkomitmen dan bersemangat tinggi, membuat kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial beberapa karyawan belum terpenuhi sepenuhnya, sehingga pendapatan sewa, pembedayaan aset dan semangat untuk melayani dengan baik menjadi semakin berkurang. karena dengan motivasi, seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

**Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Dep. 1-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Tahun 2021**

No	Skor	Jumlah Karyawan
1.	75,00 – 80,99	24
2.	81,00 – 85,99	31
3.	86,00 – 90,99	39
4.	91,00 – 95,99	20
5.	96,00 - 100	1
Total		115

*Sumber: PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*



Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa ada 1 karyawan yang memiliki skor kinerja 100. Nilai bobot 91,00 – 95,99 dengan 20 karyawan, hal ini masih terbilang sedikit untuk karyawan yang memiliki skor 91,00 – 95,99 maupun 96,00 – 100. Penilaian Kinerja ini dilakukan oleh atasan Dep. 1-B PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal karena masih banyak karyawan yang mendapat skor kecil.

Hasi penelitian Yani, (2017) menunjukkan hasil adanya pengaruh secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sadat et al., (2020) menunjukan secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Caissar et al., (2022) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian Suwanto, (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan bersama-sama mempengaruhi Kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian Farisi et al., (2020) menunjukan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan .memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEP. I-B PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja.
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep. I-B PT Pupuk Sriwidjaja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memajukan dan menjadi nilai tambah ilmu pengetahuan pada mata kuliah SDM dan berguna serta bermanfaat untuk analisis atau penelitian seterusnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai informasi tambahan untuk pihak manajemen untuk memperhatikan Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai pertimbangan utama dalam menetapkan kebijakan perusahaan yang lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora.
- Afandi, P. (2018c). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Angelina, V., & Dapu, W. (2015). *The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado*.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Cv, Jakad Publishing.
- Basuki. (2015). *Metode Penelitian*. Wedatama Widya Sastra.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulis Ilmia Aqli.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Duli. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif. Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Budi Utama.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.

Fahmi. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

Fahmi. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.

Farla Wita, M Diah Yuliansyah, & Widyanata Fera. (2019). *Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Pembuatan Pempek Palembang*. 4(1), 1–14. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=mImuut0AAAAJ&citation\\_for\\_view=mImuut0AAAAJ:qjMakFHDy7sC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=mImuut0AAAAJ&citation_for_view=mImuut0AAAAJ:qjMakFHDy7sC)

Gering. (2017). *Motivasi Kerja*. Pustakamedia.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.

Hasibuan & Handayani. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>

Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Janie. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kelimedda, Hairudinor, Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline on Employee Performance of PT Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>
- Lestari. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi*. Cv Budi Utama.
- Machali. (2015). *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik*. Lembaga Ladang Kata.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Nyoman Marayasa, & Anggi Faradila. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK DINAR INDONESIA*. 2(1), 110–122.
- Purnomo. (2017). *Metode Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara.
- Rismawati, M. (n.d.). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rudiansyah, M. (2022). The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 136–143. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1792>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020a). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- SAP, E. N., & Wati, P. D. S. (2022). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 366–378. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>
- Sinambela, L. P. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinungan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabet.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah BCA cabang Mangga Dua Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting ...*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Yani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Repository Um Palembang*.
- Yaslis, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta). Liberty, Jokjakarta.