

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk –  
PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**SANTO ADI ATMA SIMAK**

**01011282126098**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana*

*Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK -  
PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Santo Adi Atma Simak

Nomor Induk Mahasiswa : 01011282126098

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 22 Juli 2025

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP 19621101991031006

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK -  
PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Santo Adi Atma Simak

Nomor Induk Mahasiswa : 01011282126098

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 Agustus 2025 dan memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 20 September 2025

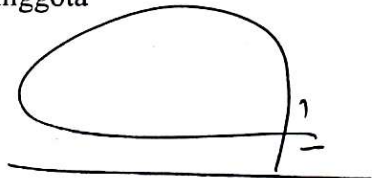
Ketua



Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010

Anggota



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP. 19621101991031006

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muizzuddin, S.E., M.M.

NIP. 198711212014041001

## LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Santo Adi Atma Simak

NIM : 01011282126098

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk - PALEMBANG”**

Pembimbing : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si

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

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

Palembang, 20 September 2025

Pembuat Pernyataan



Santo Adi Atma Simak

NIM 01011282126098

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa!”

**Kupersembahkan skripsi ini untuk:**

- ❖ **Orang tua**
- ❖ **Kedua kakak**
- ❖ **Dosen FE Universitas Sriwijaya**
- ❖ **Almamater**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yngg Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk - Palembang”. Adapun tujuan dari penulisan proposal skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat pengajuan proposal skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi masih banyak kekurangan. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran dari pembaca. Penulis berharap dengan adanya kritik dan saran dapat memperbaiki serta meningkatkan kekurangan yang ada dalam penulisan proposal skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak banyaknya terhadap semua pihak yang berkaitan dengan penyusunan proposal skripsi ini.

Indralaya, 26 Februari 2025

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karya dan berkatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini juga saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan kemurahan yang diberikan kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
2. Kedua Orang Tua (Mamak dan Bapak), terima kasih atas dukungan, pengertian, dan doa yang terus dipanjatkan tanpa henti untuk keberhasilan dan kesuksesan penulis.
3. Kedua Kakak Perempuan (Kak Rut & Kak Sonia) terima kasih atas support dan arahan yang tanpa henti diberikan kepada penulis.
4. Yth. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E.,M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. Yth. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Yth. Bapak Dr. Muizzuddin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Yth. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang berperan penting dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak atas arahan, masukan, didikan, serta kritikan yang disampaikan dengan tujuan untuk menghasilkan sebuah skripsi yang baik
8. Yth. Ibu Nia Meitisari, S.E.,M.Si selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran serta masukan dalam proses perbaikan skripsi
9. Yth. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E selaku pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. Yth. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.

11. Yth. Staff Tata Usaha, Staff Perpustakaan, dan Staff lainnya di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segala bantuan selama penulis menjalani masa perkuliahan.
12. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang yang telah bersedia untuk membantu terlankannya penelitian skripsi ini.
13. Seseorang yang selalu setia menemani dari awal penyusunan skripsi hingga dengan terselesaikannya skripsi ini, terima kasih atas dukungan dan usaha tulus yang diberikan.
14. Teman-teman seperjuangan terima kasih untuk dukungan, hiburan, dan masukan yang diberikan agar penulis mampu melewati masa perkuliahan ini sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
15. Teman-teman Manajemen 2021 Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya, terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari adanya keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritik yang bersifat mendukung dan membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi pembaca dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

Palembang, 20 September 2025

Santo Adi Atma Simak  
NIM 01011282126098

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk – PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 3 divisi. Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang yang berjumlah 125 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang.

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

Mengetahui

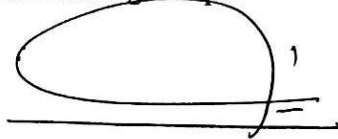
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muizzuddin, S.E., M.M.

NIP 198711212014041001

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP. 19621101991031006

**ABSTRACT*****THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk –  
PALEMBANG***

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang. The population in this study consists of 3 divisions. Employees at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang totaling 125 employees. The sampling technique used saturated sampling technique with a sample size of 98 respondents. The research method used is quantitative method. The data used in this study are primary data obtained from the results of the questionnaire. Based on the results of the study, it shows that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang.*

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

*Acknowledge by,*

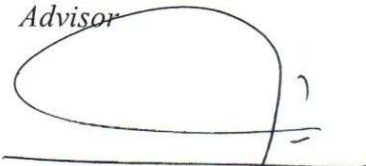
*Head of Management Departement*



Dr. Muizzuddin, S.E., M.M.

NIP. 198711212014041001

*Advisor*



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP. 19621101991031006

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

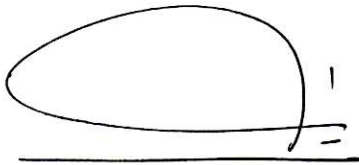
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Santo Adi Atma Simak  
NIM : 01011282126098  
Jurusan : Manajmen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria  
Trijaya Tbk – Palembang

Telah saya periksa penulisan, *Grammar* maupun susunan tensis-nya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 19621101991031006



Dr. Muizzuddin, S.E., M.M.  
NIP. 198711212014041001

## **RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama Mahasiswa : Santo Adi Atma Simak  
NIM : 01011282126098  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Jambi, 26 Juli 2002  
Agama : Kristen Protestan  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jl. Sunan Drajat Perum. Mayang Kebun Mas II  
Alamat Email : [santosimak26@gmail.com](mailto:santosimak26@gmail.com)  
No Handphone : 0895-4014-92600

### **PENDIDIKAN FORMAL**

SD : SD Negeri 64 Kota Jambi  
SMP : SMP Negeri 24 Kota Jambi  
SMA : SMA Negeri 8 Kota Jambi

### **RIWAYAT ORGANISASI**

2021-2022 : - Anggota Himaja Unsri  
2023-2024 : - Anggota KSPM Unsri  
- Humas Ombus

## DAFTAR ISI

|                                                        |              |
|--------------------------------------------------------|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>                              | <b>i</b>     |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....</b>      | <b>ii</b>    |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>                | <b>iii</b>   |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b> | <b>iv</b>    |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>                     | <b>v</b>     |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                             | <b>vi</b>    |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>                        | <b>vii</b>   |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                    | <b>ix</b>    |
| <b><i>ABSTRACT</i>.....</b>                            | <b>x</b>     |
| <b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....</b>                  | <b>xi</b>    |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                             | <b>xii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                 | <b>xiii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                               | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                             | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                         | <b>1</b>     |
| 1.1 Latar Belakang.....                                | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                              | 6            |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                             | 6            |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                            | 7            |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis.....                            | 7            |
| 1.4.2 Manfaat Praktis .....                            | 7            |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                    | <b>8</b>     |
| 2.1 Kerangka Teori.....                                | 8            |
| 2.2 Kinerja Karyawan.....                              | 9            |
| 2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan .....                  | 9            |
| 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....  | 10           |
| 2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan .....                   | 11           |
| 2.3 Motivasi Kerja.....                                | 11           |

|                                       |                                                                               |           |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3.1                                 | Definisi Motivasi Kerja .....                                                 | 11        |
| 2.3.2                                 | Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....                                 | 12        |
| 2.3.3                                 | Dimensi Motivasi Kerja.....                                                   | 14        |
| 2.4                                   | Disiplin Kerja .....                                                          | 14        |
| 2.4.1                                 | Definisi Disiplin Kerja.....                                                  | 14        |
| 2.4.2                                 | Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....                                  | 15        |
| 2.4.3                                 | Dimensi Disiplin Kerja.....                                                   | 16        |
| 2.5                                   | Hubungan Antar Variabel.....                                                  | 17        |
| 2.5.1                                 | Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                       | 17        |
| 2.5.2                                 | Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                       | 17        |
| 2.5.3                                 | Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap<br>Kinerja Karyawan ..... | 17        |
| 2.6                                   | Penelitian Terdahulu.....                                                     | 18        |
| 2.7                                   | Kerangka Konseptual .....                                                     | 22        |
| 2.8                                   | Hipotesis .....                                                               | 23        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b> |                                                                               | <b>24</b> |
| 3.1                                   | Ruang Lingkup Penelitian .....                                                | 24        |
| 3.2                                   | Rancangan Penelitian .....                                                    | 24        |
| 3.3                                   | Jenis Data.....                                                               | 24        |
| 3.4                                   | Sumber Data .....                                                             | 25        |
| 3.5                                   | Teknik Pengumpulan Data .....                                                 | 25        |
| 3.5.1                                 | Wawancara .....                                                               | 25        |
| 3.5.2                                 | Kuesioner.....                                                                | 25        |
| 3.6                                   | Populasi dan Sampel.....                                                      | 26        |
| 3.6.1                                 | Populasi .....                                                                | 26        |
| 3.6.2                                 | Sampel .....                                                                  | 26        |
| 3.7                                   | Teknik Analisis Data .....                                                    | 26        |
| 3.7.1                                 | Uji Instrumen .....                                                           | 26        |
| 3.7.1.1                               | Uji Validitas.....                                                            | 27        |

|               |                                                                  |           |
|---------------|------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.7.1.2       | Uji Reliabilitas .....                                           | 27        |
| 3.7.2         | Metode Suksesif Interval .....                                   | 28        |
| 3.7.3         | Uji Asumsi Klasik .....                                          | 28        |
| 3.7.3.1       | Uji Normalitas .....                                             | 29        |
| 3.7.3.2       | Uji Multikolinearitas .....                                      | 29        |
| 3.7.3.3       | Uji Heteroskedastisitas .....                                    | 29        |
| 3.7.4         | Analisis Regresi Linear Berganda .....                           | 30        |
| 3.7.5         | Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi .....                | 30        |
| 3.7.6         | Uji Hipotesis .....                                              | 31        |
| 3.7.6.1       | Uji Simultan .....                                               | 31        |
| 3.7.6.2       | Uji Parsial .....                                                | 32        |
| 3.7.7         | Definisi Operasional Variabel .....                              | 32        |
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                                | <b>36</b> |
| 4.1           | Gambaran Umum Perusahaan .....                                   | 36        |
| 4.1.1         | Gambaran Umum PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk-Palembang.....       | 36        |
| 4.1.2         | Visi dan Misi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk-Palembang ....       | 36        |
| 4.1.3         | Struktur Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk-Palembang..... | 37        |
| 4.1.4         | Tugas Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk-Palembang .....     | 37        |
| 4.2           | Profil Responden .....                                           | 38        |
| 4.2.1         | Profil Responden Berdasarkan Usia .....                          | 38        |
| 4.2.2         | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                  | 39        |
| 4.2.3         | Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                  | 40        |
| 4.2.4         | Profil Responden Berdasarkan Divisi.....                         | 40        |
| 4.3           | Analisis Deskripsi Tanggapan Responden .....                     | 41        |
| 4.3.1         | Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( <b>X1</b> ).....    | 42        |
| 4.3.2         | Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja ( <b>X2</b> ).....    | 46        |
| 4.3.3         | Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....           | 51        |
| 4.4           | Analisis Data.....                                               | 54        |

|                                     |                                                                               |           |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.4.1                               | Uji Instrumen .....                                                           | 54        |
| 4.4.1.1                             | Uji Validitas .....                                                           | 54        |
| 4.4.1.2                             | Uji Reliabilitas .....                                                        | 57        |
| 4.4.2                               | Metode Suksesif Interval .....                                                | 57        |
| 4.4.3                               | Uji Asumsi Klasik .....                                                       | 58        |
| 4.4.3.1                             | Uji Normalitas .....                                                          | 58        |
| 4.4.3.2                             | Uji Multikolinearitas .....                                                   | 59        |
| 4.4.3.3                             | Uji Heteroskedastisitas .....                                                 | 59        |
| 4.4.4                               | Uji Statistik .....                                                           | 60        |
| 4.4.4.1                             | Analisis Regresi Linear Berganda .....                                        | 60        |
| 4.4.4.2                             | Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi .....                             | 62        |
| 4.4.5                               | Uji Hipotesis .....                                                           | 63        |
| 4.4.5.1                             | Uji Simultan .....                                                            | 63        |
| 4.4.5.2                             | Uji Parsial .....                                                             | 64        |
| 4.5                                 | Pembahasan .....                                                              | 65        |
| 4.5.1                               | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....                       | 65        |
| 4.5.2                               | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....                       | 66        |
| 4.5.3                               | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap<br>Kinerja Karyawan ..... | 68        |
| 4.6                                 | Keterbatasan Penelitian .....                                                 | 68        |
| <b>BAB V KESIMPULAN SARAN .....</b> |                                                                               | <b>70</b> |
| 5.1                                 | Kesimpulan .....                                                              | 70        |
| 5.2                                 | Saran .....                                                                   | 70        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>         |                                                                               | <b>72</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>               |                                                                               | <b>76</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Target dan Realisasi Kinerja.....                         | 3  |
| Tabel 1.2 Data Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan.....     | 4  |
| Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan.....                          | 5  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                 | 18 |
| Tabel 3.1 Interpretasi Nilai r.....                                 | 31 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel.....                                 | 34 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....                    | 39 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....           | 39 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....            | 40 |
| Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Divisi.....                  | 40 |
| Tabel 4.5 Perhitungan Interval.....                                 | 41 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel X1..... | 42 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel X2..... | 47 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Y.....  | 51 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....          | 55 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....         | 55 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....       | 56 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....                              | 57 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....                                | 58 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....                         | 59 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....                       | 60 |
| Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....              | 61 |
| Tabel 4.17 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....            | 62 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan.....                                  | 63 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial.....                                   | 64 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 22 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 37 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan (Othman, Napiah, & Potty, 2014). Manajemen SDM adalah metode pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal melalui pengembangan SDM itu sendiri (Winarti, 2018). Tanpa SDM, faktor produksi lainnya tidak dapat dijalankan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peran SDM menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi (Dewi, Sudipta, & Setyowati, 2016).

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang dan keahlian mereka di tempat kerja. Pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan menjelaskan mengapa banyak metode telah dikembangkan untuk memantau, mengelola, dan meningkatkan kinerja karyawan (Schraeder & Jordan, 2011).

Menurut Hasibuan (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Hasibuan menambahkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan untuk menciptakan semangat dalam bekerja, sehingga seseorang mau berintegrasi, bekerja efektif, dan bekerja sama demi

mencapai kepuasan. Menurut Sinambela (2017), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik sesuai keinginan mereka. Kasmir (2018) menyebutkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong dan mendukung seseorang untuk bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil optimal. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif (Sedarmayanti, 2017).

Hasibuan (2015) juga menyebutkan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin menunjukkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Di sisi lain, disiplin kerja berperan sebagai dasar untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi prosedur operasional dan etika perusahaan. Wibowo (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan profesional.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian produk konsumen melalui jaringan minimarket yang tersebar di kota Palembang. Alfamart, sebagai merek minimarket yang dioperasikan oleh perusahaan ini, berperan penting dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat di kota Palembang. Berusaha menjaga kualitas pelayanan, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang terus menerapkan berbagai kebijakan melalui optimalisasi kinerja karyawannya. Kebijakan ini mencakup program pelatihan

rutin, pemberian insentif, dan pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Berikut merupakan penilaian target kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk:

**Tabel 1.1 Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang Tahun 2020-2024**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Target (%)</b> | <b>Realisasi (%)</b> |
|--------------|------------------------|-------------------|----------------------|
| 2020         | 125                    | 70                | 50                   |
| 2021         | 125                    | 70                | 55                   |
| 2022         | 125                    | 70                | 60                   |
| 2023         | 125                    | 70                | 65                   |
| 2024         | 125                    | 70                | 65                   |

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang, 2024

Berdasarkan tabel 1, dijelaskan bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memiliki target kinerja sebesar 70 % setiap tahunnya. Dilihat dari tabel yang ada, realisasi kinerja belum sepenuhnya tercapai dari target yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan memiliki rincian standar kategori penilaian kinerja pertahunnya dengan rentang <25% buruk, 26-50% cukup, 51-70% baik, dan 71-100% sangat baik.

Menurut Mangkunegara (2016) faktor motivasi kerja yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang maju, pengakuan atas kinerja , dan pekerjaan yang menantang. Maka dari itu, perlunya dilakukan pra-survei di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang dengan 20 karyawan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan dengan skala pengukuran likert: S (Setuju), Tidak Setuju (TS). Berikut hasil pra-survei yang dilakukan pada karyawan divisi *merchandising*.

**Tabel 1.2 Data Pra-Survei mengenai Motivasi Kerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang**

| No | Indikator                | Pernyataan                                                                                  | Setuju | Tidak Setuju | Jumlah |
|----|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------|--------|
| 1  | Tanggung jawab           | Karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan                                    | 15     | 5            | 20     |
| 2  | Prestasi kerja           | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan atau lebih cepat | 13     | 7            | 20     |
| 3  | Peluang untuk maju       | Karyawan berinisiatif untuk maju dalam hal bekerja                                          | 10     | 10           | 20     |
| 4  | Pengakuan atas kinerja   | Karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah diselesaikan              | 7      | 13           | 20     |
| 5  | Pekerjaan yang menantang | Karyawan selalu mendapat tugas baru guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja      | 5      | 15           | 20     |

Sumber: Hasil pra-survei karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan kepada 20 karyawan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan belum optimal. Hal tersebut dilihat dari adanya 5 karyawan yang masih kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, 7 karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, 10 karyawan tidak memiliki keinginan untuk maju atau berkembang, 13 karyawan tidak mendapat pengakuan dari atasan, serta ada 15 karyawan yang tidak memperoleh tugas baru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Dari hasil survey pendahuluan yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja di Perusahaan ini masih kurang diperhatikan.

Setelah motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, dimana disiplin kerja sendiri dapat dinilai dari berbagai sisi salah satunya yaitu dari absensi karyawan. Berikut merupakan data keterlambatan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang:

**Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang 2024**

| No | Bulan     | Hari Kerja | Jumlah Karyawan | Keterlambatan (Orang-hari) | Persentase (%) |
|----|-----------|------------|-----------------|----------------------------|----------------|
| 1  | Januari   | 25         | 125             | 8                          | 0,24           |
| 2  | Februari  | 21         | 125             | 5                          | 0,19           |
| 3  | Maret     | 24         | 125             | 6                          | 0,20           |
| 4  | April     | 21         | 125             | 7                          | 0,26           |
| 5  | Mei       | 20         | 125             | 5                          | 0,20           |
| 6  | Juni      | 24         | 125             | 6                          | 0,20           |
| 7  | Juli      | 27         | 125             | 7                          | 0,21           |
| 8  | Agustus   | 26         | 125             | 5                          | 0,15           |
| 9  | September | 25         | 125             | 5                          | 0,16           |
| 10 | Oktober   | 27         | 125             | 6                          | 0,18           |
| 11 | November  | 25         | 125             | 7                          | 0,22           |
| 12 | Desember  | 25         | 125             | 8                          | 0,25           |

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang, 2024 (Diolah)

$$\text{Persentase diolah dengan rumus : } \frac{\text{Keterlambatan orang-hari}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk bergerak naik turun. Maka dapat dikatakan disiplin kerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk masih kurang baik.

Penelitian dengan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti sebelumnya dan terdapat *research gap* pada penelitian ini. Menurut Rokhman (2020) penelitian ini mengatakan secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hasyim (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Fauzi dan Wakhidah (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Kaengke, et al. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang” perlu dilakukan penelitian lanjutan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka disimpulkan beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Palembang

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.  
Sumber Afaria Trijaya Tbk - Palembang
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk – Palembang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat pada studi ini adalah menyelidiki bagaimana kinerja karyawan disuatu perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan, yaitu memberikan gambaran tentang bagaimana dampak dari kinerja karyawan terhadap kemajuan perusahaan.
2. Bagi akademik, yaitu untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja serta keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Andreas, Dicky, dkk. (2023). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kecamatan Bantar Gebang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, Vol. 3(September), 226.
- Ansory, H., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). Athra Samudra.
- Deviana. (2022). Analisa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). *Jurnal Snistek*, 1(4), 142–150.
- Dewi, A. D. P., Sudipta, I. G. K. and Setyowati, D. S. (2016). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*. 20(2), pp. 103–109.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. . (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Elisnawati, N., & Elvira, L. (2023). *Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Alfamart Cileungsi*. 2(4).
- Fadhilul Roji Nasution, & Adrial Falahi. (2022). The Effect of Skills, Work Motivation and Organizational Commitment Against Employee Productivity PT. Indomarco Prismatama Medan Branch Area Tanjung Morawa. *International Journal of Economics (IJE)*, 1(2), 339–346. <https://doi.org/10.55299/ijec.v1i2.212>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.

- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrianoro, Nur dan Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. *EMBA Journal*, 6(1), 341–350.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesmono H. T. (2017). The Effects of Transactional Leadership on Employees' Turnover Intention at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. (Mini Market Alfamart) East Surabaya Region, Indonesia Using Job Involvement, Work Motivation, and Job Satisfaction as Mediating Variables. *Journal of Resources Development and Management*, 29(1999), 66–73.
- Lifia, A. Y., Lumbanraja, P., & Sembiring, M. T. (2024). *Relationship Between Employee Discipline and Working Environment in Improving Employee Performance at CV. Rahmad Syariah Swalayan*. Atlantis Press International BV.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mawardi, R., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., & Ismail, S. (2024). The Influence of Communication, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(01), 224–235. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.680>
- Othman, I., Napiah, M. and Potty, N. S. (2014) 'Resource Management in Construction Project', *Applied Mechanics and Materials*. doi: 10.4028/www.scientific.net/amm.567.6 07.
- Primadya Rooskandar, B., Setiawan, M. R., Parlindungan, P., & Ayunita, Y. (2022). *Analysis of the Effect of Motivation on Employee Performance through Work Discipline at PT. Trimega Griyawaluya*. 5778, 627–636.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saputri, D. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma

- Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* e, 2(1), 2745-7257.
- Sariadi, L. (2020). *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Sawan* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Schraeder, M., and Jordan, M., 2011. Managing performance a practical perspective on managing employee performance. *The Journal for Quality and participation*. Vol 32, No 2, pp 4-10.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. edited by S.(Editor) and R. D. (Editor). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujito. (2023). The Effect of Work Environmen, Leadership and Motivation on Employee Turnover Intention in Alfamart Semarang. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 4(1), 14–28.
- Sujono, L., Sumatera, M., Dinda, U., Putri<sup>1</sup>, K., & Aslami<sup>2</sup>, N. (2023). *Pengaruh Manajemen Perubahan Kedisiplinan Waktu pada Motivasi Kerja di Alfamart*. 3(2), 2682–2690.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*.
- Tanjung R., & Manalu, S.S (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*
- Wibowo, M. W. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Kota Jakarta*. 5(3), 215–225. <https://doi.org/10.22441/JIMB.V5I3.6994>
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3, 1–26.
- Yusida, Erma, Eka Askaf, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Insetif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Blitar. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 17(03), 44–54.
- Yuswardi, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen pada Organisasi dan Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart dan Indomaret di Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(2), 60. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i2.4326>

Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 1–6.