PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA CENTRAL FINANCE PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Rince Erlinda

NIM : 212016137

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMO DAN BISNIS

2020

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA CENTRAL FINANCE PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : Rince Erlinda

NIM : 212016137

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Rince Erlinda
NIM	: 212016137
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Central Finance Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas tercantum dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karya karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 22 Juni 2020

METERAI TEMPEL 6000

Rince Erlinda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Central Finance Palembang

Nama	: Rince Erlinda
NIM	: 212016137
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing I	Pembimbing II
Edy Liswani, S.E., M.Si	Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN:0027086001/944.81	NIDN:0110128301

mengetahui
a.n Dekan
Ketua Program Studi Manajemen

Zalekha Trihandayani, SE.,M.Si
NIDN : 0229057501

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بِسْمِاللّٰهِالرَّحْمَنِالرَّحِيْمِ

Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

MOTTO:

"Allah akan memberikan derajat orang yang beriman di antaramu dan orang orang yang di beri ilmu beberapa derajat.Dan Allah maha teliti atas apa yangkamu kerjakan (QS. Al-Mujadalah:11)

" Karena sesungguhnya di dalam setiap kesulitan itu pasti ada kemudahan. Tiada kesuksesan support dari kedua orang tua dan kesuksesan tidak akan bertahan jika di capai dengan jalan pintas" (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan skripsi ini khusus kepada:

- Kedua Orang tuaku Tercinta. Erliadi dan Sumartini. Serta Adik-adiku. Rendi Saputra, Windi Suli Wati, Muhammad Paris Perserta Kelurga Besarku
- Sahabat Terdekatku, Indah Ratu Mutiara, Selly Novita Sari, Firly Dwi Mieranti, Indriyani. Terima Kasih Telah Berjuang Bersama, Memberi Motivasi, dan Selalu Membantu Saya
- Orang Terdekatku Firhan Dwi Saputra Terima Kasih Atas supprot dan Kebaikan Selama Ini
- Teman-Temanku, Ira Mayang Sari, Susilawati, Terima Kasih Dorongan dan Dukungan Yang Kalian Berikan
- Teman- Teman Prodi Manajemen Angkatan 2016
- Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi an Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan Rahmatnya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Central Finance Palembang dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 12 Indikator dengan 43 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Erliadi dan Ibunda Sumartini, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingiku, yang telah diberikan , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr Abid Djazuli. S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs Fauzi Ridwan. S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiya Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi an Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Edy liswani. S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia. S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak Amidi. S.E.,M.Si dan Ibu Zaleha Trihandayani. S.E., M.Si selaku Dosen Penelaah

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh staf karyawan PT. Mega Central Finance Palembang yang memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu dalam mengisi kuesioner
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang,13 Agustus 2020

Rince Erlinda

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul Luar i
Halaman Judul ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat iii
Halaman Pengesahan iv
Halaman Motto dan Persembahan v
Halaman Prakata vi
Daftar Isi viii
Daftar Tabel x
Daftar Gambar xi
Daftar Lampiran xii
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia xiii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN,KERANGKA PEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 9
B. Penelitian Sebelumnya 25
C. Kerangka Pemikiran 27
D. Hipotesis 28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 29
B. Lokasi Penelitian 29
C. Operasionalisasi Variabel 30
D. Populasi dan Sampel 30

E. Data yang Dibutuhkan 33
F. Metode Pengumpulan Data 33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 42
B. PembahasanHasil Penelitian..... 69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 70
B. Saran 71

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Hasil Pelaksana Kerja PT Mega Central FinancePeriode 2015 sampai 2019 4
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian 30
Tabel III.2 Kerangka Sampel 32
Tabel IV.1 Uji Validitas 45
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas 47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin 48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan 48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan 49
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja 50
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y) 51
Tabel IV.8 Motivasi Kerja (X_1) 54
Tabel IV.9 Kepuasan Kerja (X_2) 57
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda 60
Tabel IV.11 Uji F 62
Tabel IV.12 Uji t 63

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi

Lampiran 4 Hasil Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Regresi, Uji F, dan Uji t

Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 8 Tabel Distribusi F

Lampiran 9 Tabel Distribusi t

Lampiran 10 Tabel Nilai r

Lampiran 11 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 11 Surat Keterangan BPP

Lampiran 12 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 13 Sertifikat AIK

Lampiran 14 Sertifikat TOEFL

Lampiran 15 Plagiarism Checker X Originality Report

Lampiran 16 Surat Tugas Kompre

Lampiran 17 Data Peserta Ujian Kompre

Lampiran 18 Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran 19 Biodata Penulis

ABSTRAK

Rince Erlinda/212016137/2020/Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Central Finance Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumus masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance Palembang. 2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja atau kepuasan kerja secara persial terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance Palembang. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Mega Central Finance Palembang yang berjumlah 75 orang dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dengan teknik pengambilan sampel Cluster Sampling (Area Sampling). Metode analis yang di gunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji T dan koefisien Determinasi.

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda ini menunjukkan bahwa $Y = 5{,}888+0{,}666X_1+0{,}094X_2$. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 17{,}950 > F_{tabel}$ 2,23 sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 3.917 > t_{tabel} 1.683. kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 3,796 > t_{tabel} 1,653. Hal ini juga di perkuat dengan R_{hitung} sebesar 0,473 angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak teliti

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rince Erlinda / 212016137/2020 / The Effects of Work Motivation and Job Satisfaction on Employees' Performance of PT Mega Central Finance of Palembang / Human Resource Management

Formulation of the problem in this study were 1). How were the effects of work motivation and job satisfaction together on the performance of employees of PT Mega Central Finance of Palembang. 2. How was the effect of work motivation or job satisfaction partially on the performance of employees of PT Mega Central Finance of Palembang. This type of the research used in this research was associative. The population in this study were all the employees of PT Mega Central Finance of Palembang consisted of 75 people and the sample taken in this study were 43 respondents by using Cluster Sampling (Area Sampling) technique. The method of analysis that used were qualitative and quantitative. The techniques of analysis data that used in this research were multiple linear regression analysis, F test, T test and coefficient of determination.

The results of test used multiple regression analysis showed that $Y = 5.888 + 0.666X_1 + 0.094X_2$*. The results of Hypothesis test simultaneously showed a significant effects between work motivation and job satisfaction on employees' performance with a value of Fcount = 17.950> Ftable 2.23 while partially, work motivation had a significant effect on employees' performance with a value of tcount 3.917> t table 1.683. Job satisfaction had a no significant effects on employees' performance with tcount 3, 796> ttable 1,653. This is also by proved that Rcount of 0.473, the score showed that employees' performance can be influenced by work motivation and job satisfaction by 47.3% influenced by variables that are inaccurate*

Keywords*: Work Motivation, job satisfaction, employees 'performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara untuk mengatur karyawan sehingga menjadi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.Kinerja karyawan sangat penting karena majunya perusahaan bisa dilihat dari tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut karena kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,isi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan .Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dari target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara perorangan maupun secara kelompok.Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan operasional sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Untukitu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan produktivitas seluruh karyawan yang akan membawa dampak ekonomis bagi perusahaan itu sendiri.

Kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai dari kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat presentasi yang bersangkutan waktu yang tertentu. Menurut Kasmir (2018:182).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: Kemampuan Dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja.Menurut kasmir (2018:189)

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Pandi Afandi, (2018:23).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima dari pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dalam Wibowo, (2016:145). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.Dalam Bintoro dan Daryonto, (2017:91).

PT Mega Central Finance Palembang adalah cabang perusahaan pembiayaan kendaraan bermotor yang berkembang dengan pesat. Didirikan pada tahun 2007 dengan jumlah karyawansaat ini 75 orang karyawan, perusahaan menyediakan berbagai penjualan Motordi seluruh wilayahPalembang. PT Mega Central Finance merupakan salah satu perusahaan dari kelompok usaha CT Crop yang memiliki beberapa perusahaan dalam sektor bisnis lainnya, seperti Bank Mega, Trans TV, Trans 7, Transmart, Transtudio dan lain-lain. CT Corp sebagai pemegang saham utama berkomitmen untuk selalu memberikan dukungan, baik dalam hal manajemen, pendanaan, pemasaran maupun operasional perusahaan.

PT Mega Central Finance mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan pembiayaan pilihan dan di percaya konsumen dalam memberikan solusi pembiayaan dengan pelayanan terbaik dan dapat diandalkan sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi stakeholder. Dan misinya yaitu menyediakan layanan pembiayaan yang beragam dan lengkap untuk memenuhi kebutuhan pelangganan, membangun jaringan bisnis yang handal di dukung dengan teknologi terkini agar pelayanan kepada pelanggan, deler dan pihak terkait lainnya dapat diberikan dengan cepat dan tepat, membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan dan dealer, memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, memberikan nilai tambahan yang terbaik para stakeholder yang meliputi, pemegang saham, karyawan, pelanggan dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, ditemukan dalam rentang waktu 5 (lima) tahun dari 2015 sampai 2019 menggambarkan kondisi yang kurang baiknya ialah hasil kinerja karyawan yang tidak dapat mencapai target penjualan PT Mega Central Finance. Berikut ini di sajikan tabel tentang target realisasi, PT Mega Central Finance selama 5 tahun.

Tabel I.1

Hasil Pelaksana Kerja PT Mega Central Finance

Periode 2015 sampai 2019

No	**Tahun**	**Target**		**Realisasi**		**%**	
		Yamaha	Honda	Yamaha	Honda	Yamaha	Honda
1	2015	600	120	407	90	67,83	75,00
2	2016	700	120	554	88	79,14	73,33
3	2917	800	100	777	56	97,13	56,00
4	2018	1000	100	1020	61	102,00	61,00
5	2019	1500	100	1113	60	74,20	50,00

Sumber : PT Mega Central Finance,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2015 realisasi penjualan motor Honda dan Yamaha tidak mencapai target, pada tahun 2016 realisasi penjualan motor Honda dan Yamaha tidak mencapai target penjualan tetapi mengalami peningkatan jumlah motor yang dijual dari tahun 2015, pada tahun 2017 realisasi kembali mengalami ketidaksesuaian dengan target penjualan, tetapi jumlah motor yang terjual mengalami peningkatan kembali dari tahun sebelumnya.

Pada tahun 2018 realisasi mengalami peningkatan dimana target realisasi melebihi target penjualan yang telah ditetapkan, pada tahun 2019

realisasi kembali mengalami penurunan dari target penjualan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Tabel di atas, dapat di lihat kinerja PT Mega Central Finance realti yang merupakan cerminan kinerja pegawai dari tahun ketahun kurang baik, terlihat dari pencapaian target penjualan pertahun yang di capai pada tahun 2015 sampai 2019 tidak terealisasi karena target yang sudah di tentukan perusahaan tidak dapat di capai. Dimana target Yamaha setiap tahunnya 600 sampai 1500 unit tetapi yang terealisasi penjualan yang terjual tidak lebih dari 1113 sampai 90 unit dan dimana target Honda setiap tahunnya 100 sampai 120 unit tetapi yang terealisasi penjualan yang terjual tidak lebih dari 90 sampai 56 unit hasil penjualan disini terlihat sekali bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja kurang baik. Dari hasil observasi ditunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Fenomena kinerja karyawan menunjukkan bahwa adanya tujuan kerja karyawan yang belum mencapai target yang di inginkan oleh perusahaan. Selain itu standar kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan belum terealiasai dengan baik dan hasil kerja karyawan belum belum memenuhi standar perusahaan. Alat dan sarana di PT Mega Central Finance Palembang mengalami kerusakan membuat karyawan belum mampu bekerja secara optimal. Perusahaan belum memberikan peluang bagi karyawan yang ingin mengembangkan kemampuannya.

Fenomena motivasi kerja terhadap kinerja Berdasarkan menunjukkan bahwa adanya motivasi yang diberikan berupa kompensasi dan juga gaji, gaji yang diberikan pun telah sesuai Pemerintah Kota Palembang menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) 2019 sebesar Rp. 2.900.000/ bulan sedangkan 2020 sebesar Rp 3.200.000/ bulan. UMK Palembang 2020 ini, meningkat 8,51 % dari UMK Palembang 2019 sebelumnya, sedangkan gaji karyawan di PT Mega Central Finance belum mencapai dilihat dari gaji UMK tahun 2020, gaji karyawan PT Mega Central Finance hanya Rp.3.000.000/bulan Menurut teori menyatakan bahwa motivasi yang berindikator gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu kurangnya Fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan seperti: Fasilitas tempat ibadah yang kurang memadai dan tidak adanya kantin untuk karyawan beristirahat untuk jam makan siang, Selain itu kurangnya kondisi kerja yang kurang baikseperti: kondisi kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: kondisi ruangan cukup panas dikarenakan jumlah AC yang kurang memadai sedangkan ruangan cukup besar dan jumlah karyawan sangat banyak hal ini menyebabkan karyawan kurang nyaman.

Kurangnya prestasi kerja seperti: karyawan kurang pengalaman melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepada pemimpin contohnya: karyawan kurang prestasi dalam bidang pencapaian hasil pelaksanaan kerja

Fenomena kepuasan kerja seperti kesetiaan hal ini terlihat dari: karyawan di PT Mega Central Fianace kurang bersedia untuk bekerja lembur diluar jam kerja dan karyawan di PT Mega Central Finance tidak patuh

terhadap perintah atasan. Ada juga kemampuan seperti: karyawan pada PT Mega Central Finance masih belum maksimal hal ini terlihat dari kinerja karyawan yang tidak dapat mencapai target penjualanpada 5 tahun terakhir. Lingkungan kerja seperti: kebersihan di dalam ruangan kerja banyaknya sampah yang berserakan menjadikan karyawan kurang nyaman di dalam ruangan dari beberapa fenomena tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan terhadap kepuasan karyawan.

Selain itu kepemimpinan seperti: pemimpin yang tidak bisa dijadikan contoh kepada bawahannya atas aturan yang sudah dia berikan untuk menepatkan kebijakan tentang berbagi hal yang harus diikuti oleh karyawannya, tetapi pemimpin itu sudah melanggar kebijakan yang di buat oleh pemimpin itu sendiri contohnya: pemimpin membuat kebijakan tidak boleh keluar kantor pada saat jam kerja tetapi pemimpin itu sendiri melanggar kebijakan tersebut

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Central Finance**.

B. Rumusan Masalah

1. Adapengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara kinerja karyawan PT Mega Central Finance Palembang?
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance Palembang?

3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara kinerja karyawan PT Mega Central Finance Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk menentukan motivasi kerja dan kepuasan kerja dimasa yang akan datang, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Apandi, Fendi (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Apriantoini,Ruri (2018).*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT Indoris Printingdo Surakarta.*

Bintoro dan Daryonto (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media

Busro, Muhmmad (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group

Iqbal, Hasan (2011). *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktek)*, Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang*:* Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Sugiono,(2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Timothy,Ivan (2017).*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya.*

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.