

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE
TBK. PALEMBANG**



Skripsi

Oleh:

Nama : Indah Puspita

NIM : 212016232

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2020

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE
TBK. PALEMBANG**

**Diajukan untuk menyusun Skripsi Pada
Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Indah Puspita

NIM : 212016232

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indah Puspita
NIM : 212016232
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.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 terdiri 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 dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini setara sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, juni 2020

A green revenue stamp (Meterai Tempel) with a value of 6000 Rupiah. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', 'TGL. 20', '5B909AHF597196467', '6000', and 'ENAM RIBU RUPIAH'. A handwritten signature is written over the stamp.

Indah Puspita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Palembang.

Nama : Indah Puspita
NIM : 212016232
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

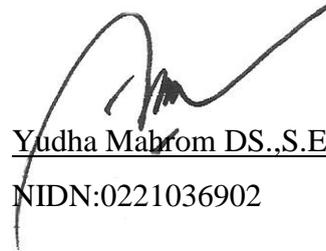
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I



Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M.
NIDN:02070463301/652717

Pembimbing II



Yudha Mahrom DS., S.E., M.Si.
NIDN:0221036902

Mengetahui,
u.b. Ketua Program Studi
Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN:0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar Ra’d : 11)”

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)”

❖ Setiap orang pasti mempunyai mimpi, begitu juga dengan saya, namun bagi saya

yang paling penting adalah bukan seberapa besar mimpi yang kamu punya, tetapi ialah seberapa besar usaha kamu untuk mewujudkan mimpi itu (Penulis)❖

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan

kepada:

Allah SWT Kedua Orang tuaku Tercinta Bapak
Gunalan dan Ibu Wati Kakakku Gebi Pamola dan Adikku
Frenza Velixa , serta Dosen Pembimbingku Drs.H.Fauzi
Ridwan,S.E.,M.M. dan Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,
M.Si Sahabat-sahabatku Almamater Kebangganku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Alhamdulillah rabbi'l'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 9 indikator dengan 59 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Gunalan dan Ibunda Wati , kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri Mu tercinta dalam sujudnya, serta pendidikan dan motivasi terbesar baik dalam bentuk materil maupun moril 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 Dr. Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan bapak Yudha Mahrom DS,S.E.,M.Si 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. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Terima kasih teman seperjuangan, krismi andrianri, selviyah noviyanti, dan hervina Putri HB serta teman KKN posko 233 Universitas

Muhammadiyah Palembang yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

9. Terima kasih sahabatku Pres Keli Riandro yang telah menemani dalam keadaan susah maupun senang dalam menyelesaikan skripsi.

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016

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, Agustus 2020



Indah Puspita

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Motto dan Persebahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia.....	xiv
Halaman Abstrak Bahasa Inggris	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	22
BAB III. METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Operasional Variabel.....	24
D. Populasi Dan Sampling	25
E. Data Yang Diperlukan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan.....	55

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	61
--------------------------------------	-----------

BAGIAN AKHIR
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Volume Pembiayaan Kendaraan Roda Dua	6
Tabel III.1	Definisi Oprasionalisasi Variabel Penelitian	24
Tabel III.2	Kerangka Sampel	26
Tabel VI.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel VI.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel VI.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel VI.4	Uji Validitas	42
Tabel VI.5	Uji Realibilitas	43
Tabel VI.6	Kinerja Karyawan	44
Tabel VI.7	Motivas Kerja	46
Tabel VI.8	Disiplin Kerja	48
Tabel VI.9	Regresi Linier Berganda	50
Tabel VI.10	Uji F.....	51
Tabel VI.11	Uji t.....	52
Tabel VI.12	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Kegiatan Penelitian
Lampiran 2	Frekuensi Kuisioner Penelitian
Lampiran 3	Kuisioner
Lampiran 4	Tabulasi
Lampiran 5	Hasil Uji F, Uji T, R ²
Lampiran 6	Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran 7	Plagiarism Checker
Lampiran 8	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 9	Sertifikat Aik
Lampiran 10	Sertifikat Toefl
Lampiran 11	Sertifikat Komputer
Lampiran 12	Sertifikat Praktik Kerja Lapangan
Lampiran 12	Biodata Penulis

ABSTRAK

Indah Puspita/212016232/2020/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia. Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang yang berjumlah 75 orang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 59 responden dengan teknik pengambilan sampel proportionate stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitaifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa $Y = 0,7236 + 0,396 X_1 + 0,340 X_2$. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 16,510 > F_{tabel} = 2,40$. Sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,606) > t_{tabel} (1,672)$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,263) > t_{tabel} (1,672)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai R_{hitung} sebesar **0,348** angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 34,8 % , sedangkan sisanya 65,2%% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Indah Puspita / 212016232/2020 / The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was whether there was an effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Palembang. The type of research used in this research was associative. The population in this study was all employees of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang, there were seventy five people and the sample taken in this study was fifty nine respondents with a sampling technique of proportionate stratified random sampling. The analysis method used was qualitative which was then quantified. The data analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The test results used multiple linear regression analysis showed that $Y = 0.7236 + 0.396 X1 + 0.340 X2$. The result of hypothesis testing simultaneously showed a positive and significant influence between motivation and work discipline on employee performance with the value of $F_{count} = 16.510 > F_{table} = 2.40$. While partially motivation had a positive and significant effect on employee performance with $t_{count} (2.606) > t_{table} (1.672)$, work discipline had a positive and significant effect on employee performance with $t_{count} 2.263 > t_{table} (1.672)$. This was also reinforced by the R_{count} value of 0.348, this figure illustrated that employee performance could be influenced by motivation and work discipline by 34.8%, while the remaining 65.2 %%% was influenced by variables that were not studied.

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

PENGESAHAN

NO. 318 / Abstract / LB UMP / VIII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang *AK*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan sistem pemeliharanya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan dengan tujuan maka dapat menimbulkan permasalahan baik bagi karyawan maupun organisasi. Dengan demikian pimpinan memiliki tugas untuk membuat kinerja karyawan efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi karyawan dapat tercapai.

Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan strategi sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi perusahaan. (Edy Sutrisno 2016:3).

Kinerja Karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada di ruang lingkup perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan tersebut tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi terhadap

pekerjaannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset penting dan berharga bagi perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktifitas perusahaan.

Adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna untuk menciptakan kinerja yang tinggi bagi tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang ada atau bisa juga dikatakan dorongan yang mendasari semangat kerja seseorang untuk mencapai tujuan demi terwujudnya tujuan perusahaan. pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi di mana karyawan merasa diperdulikan, dihargai dan mendapat inspirasi untuk bekerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting yang artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaikbaiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Wibowo (2016:322-323) motivasi merupakan

dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang membangkitkan kemauan kerja atau mendasari semangat kerja seseorang untuk memulai melaksanakan pekerjaan mencapai tujuannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Pemberian motivasi terhadap seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk menciptakan tujuan perusahaan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang merupakan suatu hal yang harus ditanamkan pada setiap individu-individu karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawahan maupun atasan. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya merupakan salah satu sikap disiplin yang harus diterapkan oleh karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2015:85) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap maupun perilaku seseorang atau kelompok untuk mentaati dan menjalankan peraturan yang ada.

PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan termuka di Indonesia. PT.Adira Dinamika Multi Finance.Tbk berada di Kota Palembang dan memiliki 75 karyawan, yang beralamt di Jl. Basuki Rahmat No. 1779 Rt 26 Rw 10 Pahlawan Kemuning Palembang, Sumatera Selatan dan memiliki 2 cabang di Sumatera Selatan.

Tata kinerja karyawan yang ada di dalam PT. Adira Dinamika Multi Tbk. Palembang masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan Ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya penurunan pembiayaan roda dua yang bisa dilakukan perusahaan, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Volume Pembiayaan Kendaraan Roda Dua

No	Bulan	2018	2019
		Unit	Unit
1	Januari	239	229
2	Februari	210	243
3	Maret	225	247
4	April	220	236
5	Mei	231	273
6	Juni	215	190
7	Juli	280	224
8	Agustus	320	269
9	September	246	221
10	Oktober	224	190
11	November	248	195
12	Desember	288	257
Jumlah		2946	2774

Sumber: PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Palembang(2020)

Penurunan diatas terjadi tentu saja karena penurunan kuantitas pembiayaan yang berhasil dilakukan individu karyawan PT.Adira Dinamika Finance.Tbk Palembang yang tidak mencapai target pembiayaan yang

menunjukkan hasil kerja yang kurang optimal dimana selama 2 tahun yaitu terlihat pada tahun 2018 jumlah target pembiayaan yang diinginkan harus mencapai 2.946 unit sementara pada tahun 2019 jumlah target pembiayaan menurun dari yang diperkirakan sebesar 2.774 unit. Kemudian dari kompetensi, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan penyerahan laporan bulanan dari bagian administrasi mulai tanggal 1 sampai dengan akhir bulan yang seharusnya sudah diserahkan ternyata lebih dari tanggal yang telah ditetapkan oleh perusahaan misalnya pertanggal 31 maret 2019 karyawan sudah harus menyerahkan laporan bulanan tetapi mereka baru menyerahkannya awal bulan depan yaitu tanggal 2 april 2019. Selain itu, kinerja perusahaan ini juga terlihat dari alat atau sarana terlihat dari kurangnya fasilitas yang memadai seperti tidak mempunyai fasilitas antar jemput bagi karyawan wanita yang pulang larut malam karena lembur .

. Permasalahan yang menyangkut motivasi karyawan. Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Palembang saat ini adalah tingkat motivasi yang diterima kurang maksimal, dikarenakan adanya keterlambatan dalam pemberian kompensasi yang seharusnya dibayaran pada awal bulan namun diberikan dipertengahan bulan. diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya kepada karyawan bawahannya, Lalu kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung seperti suhu udara yang pengap dan panas akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Faktor disiplin kerja juga menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survei karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang ini belum menunjukkan kedisiplinan yang baik, seperti sanksi hukuman yang ada di perusahaan ini tidak diberlakukan karena tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja masih kurang maksimal ditunjukkan masih adanya pegawai yang terlambat masuk dilihat dari jam masuk kerja pukul 07.00 tetapi masih masih karyawan yang hadir di atas jam 07.00 wib. hal ini di akibatkan kurangnya keteladanan dari pimpinan terutama ketika pimpinan atau ketua pengawasan sedang tidak ada di tempat. Lalu ketegasan ketegasan yang sangat kurang terhadap kesalahan yang dibuat langsung oleh karyawan yang melanggar peraturan-peraturan dan tidak disiplin dalam bekerja

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Palembang Atas penjelasannya tersebut maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh **“Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Palembang “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut : adakah pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan serta seberapa besar pengaruhnya Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. 1 Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi masukan bagi perusahaan, terutama mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan revrensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif sama.

Daftar Pustaka

- Armstrong M, Baron A. 1999. *Developing Practice Performance Managemen* British: Institute of Personnel Development
- Colquitt, Jason, A., Jeffery A. Iepine, dan Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill.
- Edy Sutrisno (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Fatimah (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV Raban Cahaya Sumatera Selatan.
- Fikri (2012). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV Lestari Motorindo Jaya Indralaya.
- Hasan, M. Iqbal. (2013). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S. P. 2016. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan ke-2*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi AKSARA.
- Nur Avni R, Nayati Utamy, Ika Ruhana (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT Pattindo Malang Penelitian.
- Singodimedjo, Marku. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.