

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TRIPRIMA MULTIFINANCE
CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama: Ramadhona Pratiwi

NIM : 212017280.P

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TRIPRIMA MULTIFINANCE
CABANG PALEMBANG.**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama: Ramadhona Pratiwi

NIM : 21.2017.280.P

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Ramadhona Pratiwi
Nim 212017280,P
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja
 Karyawan PT. Triprima Multifinance Cabang Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

- 1, Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 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 penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 10 Agustus 2020

A green and yellow postage stamp with the text "METERAI TEMPEL" and "6000 ENAM RIBU RUPIAH". A handwritten signature in black ink is written across the stamp. The signature appears to be "Ramadhona Pratiwi".
Ramadhona Pratiwi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Triprima Multifinance Cabang Palembang.

Nama : Ramadhona Pratiwi
NIM : 212017280 P
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal September 2020
Pembimbing I,



Drs. H. Fauzi Ridwan MM
NBM/NIDN: 784023/0023075901

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal September 2020
Pembimbing II,



Zaleha Trihandayani, S.E., M.SI
NIDN: 0229057501/859.19
Mengetahui Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.SI
NIDN: 0229057501/859.19

ABSTRAK

Ramadhona Pratiwi / 212017280P / 2020 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triprima Multifinance Cabang Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Triprima Multifinance. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Triprima Multifinance. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Variabel bebas terdiri dari variabel disiplin kerja dan variabel motivasi, variabel terkait terdiri dari variabel kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Triprima Multifinance yang di ambil 72 sebagai sampel dengan teknik sempel probability sampling. Jenis data yang digunakan data primer, dengan alat analisis menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Triprima Multifinance. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Triprima Multifinance. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Triprima Multifinance.

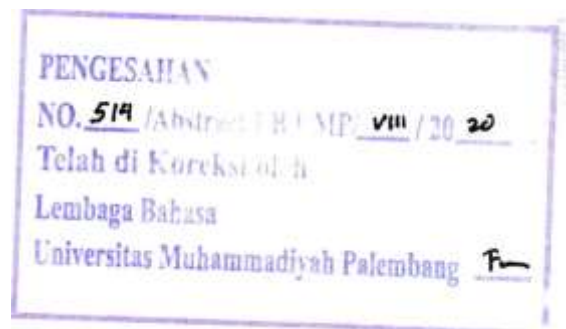
Kata kunci : disiplin kerja, dan motivasi kinerja karyawan.

ABSTRACT

Ramadhona Pratiwi/ 212017280P/ 2020/ The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at Triprima Multifinance Ltd ofPalembang Branch/Management.

The formulation of the problem in this research was whether there was the influence of work discipline and motivation on employee performance at Triprima Multifinance Ltd. The aim was to determine the influence of work discipline and motivation on employee performance at Triprima Multifinance Ltd. This research was associative research, where this research aimed to determine the influence of independent variables on the related variable. The independent variable consisted of the work discipline variable and the motivation variable, and the related variable consisted of the employee performance variable. The population of this research were all employees of Triprima Multifinance Ltd., who were 72 as samples with the probability sampling technique. The type of data was primary data by using multiple linear regression formula. The research results showed that there was simultaneously the influence of work discipline and motivation on employee performance of Triprima Multifinance Ltd. Motivation had a positive and significant influence on employee performance of Triprima Multifinance Ltd. partially. Work discipline had a positive and significant influence on employee performance of Triprima Multifinance Ltd. partially.

Keywords: work discipline, motivation and employee performance.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu Pengaruh Disiplin kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Triprima Multifinance Cabang Palembang, terdapat 9 indikator dengan 72 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda Sarpindi dan Ibunda Latifah. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “*Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Adiku Diky Pradana Putra dan Muhammad Davi (Alm).

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Fauzi Ridwan, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan bapak Mister Chandra, S.Pd., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Fauzi Ridwan, M.M selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan PT Triprima Multifinance Cabang Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
8. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Keluarga besar kelas malam yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.

10. Laki – laki hebat yang memberi semangat dan selalu bersabar Muhammad Syazali, S.E terima kasih atas semangat, kesabaran , dan kasih sayang nya.
11. Adik sepupuku yang setia menemani dalam pembuatan skripsi Indah Soleha.
12. Sahabat seperjuangan ku manajemen kelas malam.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 10 Agustus 2020

Penulis

Ramadhona Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	28
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasional Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Uji Coba Instrumen Penelitian	34
H. Analisis dan Teknik Analisis	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
C. Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	67
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	69
A. Simpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman Tabel

Tabel I.1	Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	5
Tabel I.2	Rekap Absensi Karyawan	7
Tabel III.1	Operasional Variabel	30
Tabel III.2	Penentu Jumlah Sampel	31
Tabel IV.1	Hasil Pengujian Validitas (Y)	42
Tabel IV.2	Hasil Pengujian Validitas (X1).....	43
Tabel IV.3	Hasil Pengujian Validitas (X2).....	44
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	48
Tabel IV.9	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1).....	52
Tabel IV.11	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)	55
Tabel IV.12	Hasil Uji Relibilitas	57
Tabel IV.13	Hasil Uji F (Simultan)	58
Tabel IV.14	Hasil Uji t (Parsial)	59

DAFTAR GAMBAR

Halaman Gambar

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	27
-------------	--------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan sistem pemeliharannya 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.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia itu sangat sulit dan rumit. Pimpinan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. 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. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang

dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. 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. Menurut Wibowo (2016:7)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009)

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian

tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Singodimejo (2000:60) dalam Sutrisno (2009:90),

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 sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. 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. Wibowo (2016:322-323)

PT. Triprima Multifinance adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan atau leasing. PT. Triprima Multifinance memiliki post post disetiap kecamatan di kota Palembang dan juga diluar kota Palembang, seperti Bangka, Jambi, dan juga Lampung untuk BPKB Mobil dan Motor, Namun untuk Sertifikat Hak Milik Rumah, Tanah dan Bangunan atau cabang multiguna hanya ada di kantor Pusat Jakarta dan Kantor Pusat Palembang. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2009, yang beralamat di Jalan Kolonel H. Burlian KM 5,5 Palembang.

Sejak tahun 2009, PT. Triprima Multifinance dipercaya menjadi perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan para konsumen dalam menyelesaikan masalah keuangan mereka dengan cepat dan tepat, sehingga konsumen merasa nyaman dan aman agunan mereka berada di tangan PT. Triprima Multifinance.

Kinerja karyawan PT. Triprima Multifinance yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan terkemuka dan terpercaya bagi pelanggan, mitra bisnis dan masyarakat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Berikut ini data kinerja karyawan PT. Triprima Multifinance :

Tabel I.1
Hasil pelaksanaan kerja karyawan pada pencairan dana BPKB mobil dan motor Januari – Juni 2020

No.	Bulan	Target pencairan dana bpkb mobil dan motor	Realisasi pencairan dana bpkb mobil dan motor	Target yang belum tercapai
1	Januari	Rp. 300.000.000,-	Rp. 165.000.000,-	45%
2	Februari	Rp. 300.000.000,-	Rp. 140.000.000,-	53,4%
3	Maret	Rp. 300.000.000,-	Rp. 125.000.000,-	58,4%
4	April	Rp. 300.000.000,-	Rp. 180.000.000,-	40%
5	Mei	Rp. 300.000.000,-	Rp. 156.000.000,-	48%
6	Juni	Rp. 300.000.000,-	Rp. 125.000.000,-	58,4%

Sumber, PT. Triprima Multifinance 2020

Dari data diatas dapat dilihat hasil kerja karyawan dalam realisasi target selama 6 (enam) bulan ditahun 2020. Masih banyak target yang belum tercapai pada enam bulan ini, dalam hal ini kemampuan dan keahlian karyawan diharapkan dapat memenuhi target – target yang belum terlaksana tersebut.

Rancangan kerja juga dapat menunjang kemudahan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar sehingga karyawan dapat memenuhi target tersebut. Sesuai dengan observasi yang telah penulis lakukan, disetiap pagi sesudah jam kerja dimulai di bagian kantor tidak langsung bekerja selama kurang lebih 30-60 menit mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaanya seperti mengobrol, mainan handphone atau browsing internet. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari. Hal tersebut juga tidak sejalan dengan komitmen yang telah dibuat oleh perusahaan, kepatuhan karyawan pada janji – janji yang telah dibuatnya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku, sementara karyawan pada PT. Triprima Multifinance masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma - norma sosial, seperti karyawan merasa keberatan dengan peraturan baru yang di terapkan perusahaan perbulan Oktober 2018 yang lebih ketat yaitu salah satu isi peraturan tersebut apabila karyawan terlambat 10 menit tidak boleh masuk kerja apapun alasannya mereka akan tetap mendapatkan sanksi, sementara kita tidak bisa memprediksi apa yang terjadi di perjalanan.

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Masih banyak karyawan di perusahaan ini yang melanggar peraturan yg di terapkan oleh perusahaan ini, seperti data berikut menunjukkan masih banyaknya karyawan datang terlambat dan tidak masuk kerja dengan keterangan. Berikut rekap daftar hadir perusahaan PT. Triprima Multifinance dalam 3 tahun terakhir:

Tabel I.2
Daftar Absensi Karyawan PT. Triprima Multifinance cabang Palembang Tahun 2019

Bulan	Masuk	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
Januari	95%	-	-	5%
Febuari	85%	6%	-	9%
Maret	77%	11%	-	12%
April	80%	10%	5%	5%
Mei	78%	9%	7%	6%
Juni	75%	13%	5%	7%
Juli	90%	-	-	10%
Agustus	82%	5%	5%	8%
September	80%	5%	-	15%
Oktober	89%	6%		5%
November	80%	5%	5%	10%
Desember	95%	-	5%	-
JUMLAH	83.8%	5.8%	2.7%	7.7%

Sumber: Rekap Absensi Karyawan PT. Triprima Multifinance cabang Palembang

Dilihat dari tabel absen kerja PT Triprima Multifinance selama tahun 2019, tingkat ke disiplinan karyawan sangat tidak baik banyak karyawan yang membolos kerja dan bermalas-malasan dengan pekerjaannya, hal ini di akibatkan kurangnya

keteladanan dari pimpinan terutama ketika pimpinan atau ketua pengawasan sedang tidak ada di tempat. Lalu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan kedisiplinan memberikan sanksi, menghukum setiap karyawan yang indisipliner, pimpinan memberikan sanksi sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan, namun pimpinan itu sendiri tidak tegas pada dirinya dalam kedisiplinan dan hal ini mengakibatkan karyawan mengabaikan kedisiplinan tentu hal ini berakibat merosotnya kedisiplinan karyawan.

Permasalahan yang menyangkut motivasi karyawan PT Triprima Multifinance saat ini, tingkat motivasi yang diterima karyawan kurang maksimal dikarenakan tidak terpenuhinya kompensasi yang diharapkan karena adanya keterlambatan dalam pemberian kompensasi yang seharusnya dibayarkan pada awal bulan namun diberikan dipertengahan bulan. Lalu kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja jika karyawan telah mencapai target kerja yang telah dicapainya.

Selain itu kurangnya kesempatan untuk memperoleh status atau kedudukan jabatan yang lebih tinggi juga dapat menghilangkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang sudah bekerja belasan tahun dan berprestasi juga berhak atas jabatan yang lebih dari posisi yang di jabatnya sekarang.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, Maka dari itu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triprima Multifinance Cabang Palembang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diterangkan maka yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Triprima Multifinance ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Triprima Multifinance.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang telah selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawa PT. Triprima Multifinance Cabang Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fikri (2012) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Motorindo Jaya Indralaya*.
- Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.26No.2*
- Rina Handayani, Jasman Saripuddin (2014). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan: Jurnal Ekonomi*
- Siregar, Syofian P (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana.
- Mangkunegara, A.A (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group