

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUCOFINDO CABANG JAMBI**



SKRIPSI

Nama : Jefri Wahyu Ramadhan

NIM : 212016261

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020/2021

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUCOFINDO CABANG JAMBI**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Pernyataan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Nama : Jefri Wahyu Ramadhan

NIM : 212016261

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020/2021

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jefri Wahyu Ramadhan
NIM : 212016261
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Jambi.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 ketidakbenaran 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 diperguruan tinggi

Palembang, 2021



Jefri Wahyu Ramadhan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi.
Nama : Jefri Wahyu Ramadhan
NIM : 212016261
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

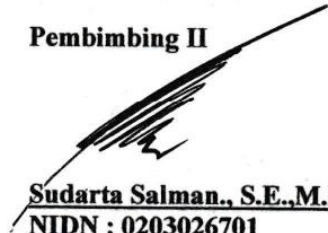
Diterima dan Disahkan
Palembang, 2021

Pembimbing I



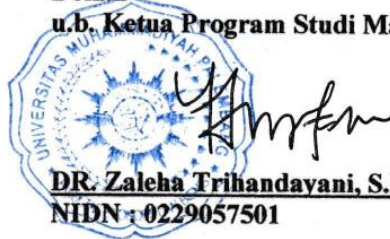
DR. Hj Maftuhah Nurrahmi., S.E., M.Si
NIDN : 0216057001/673839

Pembimbing II



Sudarta Salman., S.E., M.M
NIDN : 0203026701

**Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung”.
(Qur'an Surah Ali-Imran : 173)

“Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: “Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil”.
(Qur'an Surah Al-Isra : 24)

“Hidup itu bukan soal menemukan diri anda sendiri, hidup itu membuat diri anda sendiri.”
(George Bernard Shaw)

“Shippai wa seiko no moto. (Kegagalan adalah pangkal keberhasilan)”.

“Sejauh apapun kaki melangkah, orang tua dan rumah adalah sebaik-baiknya tempat untuk pulang”.

(Jefri Wahyu Ramadhan)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Kedua orang tuaku, ayah dan ibu tersayang yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi untuk saya**
- **Adik-adikku tersayang yang selalu memberi suport**
- **Orang spesialku**
- **Sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini**
- **Rekan seperjuangan satu angkatan**
- **Almamater Hijau Kebanggaan**



PRAKATA

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO CABANG JAMBI”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta **Ayahanda Widodo** dan **Ibunda Jawi Sutra Yeni**, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, 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 terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu DR. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. DR. Hj. Maftuhah Nurrahmi., S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Sudarta Salman., S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Teman-teman paket 07 dan KKN-53 posko 128 atas bantuannya selama perkuliahan.
9. Teman-teman seperjuangan (Charles, Aref, Ares, Dimas, Arza, Dwi, Rian, Farid, dan Arios).

10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2016 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
11. Wanita hidupku saat ini Mia Apriani yang selama ini telah memberikan motivasi, support, nasihat, dan arahan. Terima kasih telah menjadi orang yang selalu ada dan selalu memberikan semangat tiada hentinya.
12. Terimakasih untuk semua orang yang pernah saya temui dipantauan atas proses pendewasaan selama masa perkuliahan.
13. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

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 serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Januari 2021

Jefri Wahyu Ramadhan

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Moto dan Persembahan	iv
Halaman Prakata	v
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Masalah	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II Kajian Kepustakaan, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	
A. Kajian Kepustakaan	9
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis	25
BAB III Metode Penelitian	
A. Jenis Penelitian	26

B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasional Variabel	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Data Yang Diperlukan	30
F. Metode Pengumpulan data	31
G. Analisis dan Teknik Analisis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	42
B. Hasil Pembahasan	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	73
B. Saran	73
BAGIAN AKHIR	
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Penjualan Perusahaan	5
Tabel III.1 Variabel, Definisi, Indikator	28
Tabel III.2 Kerangka Sampel	30
Tabel IV.1 Uji Validitas	49
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel IV.6 Jawaban Responden Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.7 Jawaban Responden Motivasi.....	56
Tabel IV.8 Jawaban Responden Disiplin Kerja	58
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel IV.10 Uji F	63
Tabel IV.11 Uji t	65
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	26
-------------------	----

LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Form Kuisisioner
Lampiran 3	Tabel R
Lampiran 4	Tabel F
Lampiran 5	Tabel T
Lampiran 6	Tabel Tabulasi
Lampiran 7	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 8	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 9	Analisis Regresi, Uji F, Uji T dan Uji Determinasi
Lampiran 10	Surat Menyelesaikan Penelitian
Lampiran 11	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 12	Serifikat Statistik Product And Service Solutions (SPSS) dan Olah Data
Lampiran 13	Serifikat AIK
Lampiran 14	Sertifikat Seminar
Lampiran 15	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 16	Sertifikat Aplikasi Komputer
Lampiran 17	Plagiarism Cheker X Originality Report
Lampiran 18	Biodata Peneliti

ABSTRAK

Jefri Wahyu Ramadhan / 212016261 / 2021 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi. Populasi penelitian di PT. Sucofindo Cabang Jambi ini adalah 102 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 50 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R) dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 2.231 + 0,412X_1 + 0.505X_2 + e$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja dengan nilai $F_{hitung} (172.696) > F_{tabel} (2.42)$ dengan signifikan $0,000 < \alpha = 0,10$. hasil uji t motivasi dari nilai $t_{hitung} (2.339) > t_{tabel} (1.677)$ hal ini dilihat dengan tingkat sig.t $0.000 < 0.10$ (signifikan) dan disiplin kerja nilai $t_{hitung} (2.633) > t_{tabel} (1.677)$ hal ini diperkuat dengan tingkat sig.t $0.000 < 0.10$ (signifikan). Uji koefisien determinasi 0.875 (87.5%) angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 87.5%, sedangkan sisanya 12.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Jefri Wahyu Ramadhan / 212016261 / 2021 / The Effects of Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT. Sucofindo Jambi Branch/ Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of motivation and work discipline on employee performance of PT. Sucofindo Jambi branch. This study aims to determine the effects of motivation and work discipline on employee performance of PT. Sucofindo Jambi branch. The research population of PT. Sucofindo Jambi branch had 102 employees. The selected sample was 50 employees. The type of research used associative. The data collection technique in this research used a questionnaire. The data analysis in this research was qualitative and quantitative. The analysis technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination (R) with a significant level of 10%. The results showed that there was an effect of motivation and work discipline on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 2.231 + 0.412X_1 + 0.505X_2 + e$. Simultaneously, it showed a positive and significant effects on motivation and work discipline with the value of $F_{count} (172.696) > F_{table} (2.42)$ with a significant $0.000 < sig \alpha = 0.10$. The results of the t test of motivation were from the value of $t_{count} (2,339) > t_{table} (1,677)$. $0.000 < 0.10$ (significant). The determination coefficient test was 0.875 (87.5%). This figure illustrated that employee performance could be influenced by motivation and work discipline by 87.5%, while the remaining 12.5% was influenced by other variables not examined.

Keywords: Motivation, work discipline, and employee performance.



No: 69

February 3, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat penting tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelihan dan ketetapan dalam proses menentukan seorang karyawan berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada suatu bidang tertentu juga sehingga akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengiringi dalam kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan (Edy Sutrisno 2009:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara profesional diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini

harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan, sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya. (Edy Sutrisno 2009:3)

Armstrong (dalam Wibowo 2017:10) manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalam dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

Costello (dalam Wibowo 2017:12) Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya.

Malayu S.P Hasibuan (dalam Edy Sutrisno 2009:110) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karna setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

Siagian (dalam Edy Sutrisno 2009:110) Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan yang menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitan dengan pencapaiana tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2009:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Terry (dalam Edy Sutrisno 2009:87) Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

PT. Superintending Company of Indonesia (Persero) (selanjutnya disebut SUCOFINDO) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang dibangun antara Pemerintah Republik Indonesia dengan SGS, Perusahaan inspeksi terbesar di dunia yang berpusat di Jenewa, Swiss. Berdiri pada tanggal 22 Oktober 1956 berdasarkan Akta Notaris Johan Arifin Lumban Tobing Sutan Arifin Nomor 42, awalnya SUCOFINDO hanya berfokus pada layanan jasa Pemeriksaan dan Pengawasan di bidang perdagangan, terutama komoditas pertanian, serta membantu pemerintah dalam menjamin kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor impor. Seiring dengan perkembangan kebutuhan dunia usaha, PT. Sucofindo melakukan langkah kreatif dan inovatif serta menawarkan jasa-jasa terkait lainnya. Komposisi kepemilikan saham PT. Sucofindo beberapa kali mengalami perubahan. Tahun 1961, komposisinya berubah menjadi 20% SGS dan 80% Pemerintah Indonesia, kemudian berubah menjadi 5% SGS dan 95% Pemerintah Indonesia hingga saat ini.

Berbagai layanan baru pun ditawarkan oleh PT. Sucofindo, seperti *warehousing dan forwarding, analytical laboratories, industrial and marine engineering, dan fumigation and industrial hygiene*. Keanekaragaman jenis jasa PT. Sucofindo dikemas secara terpadu, didukung oleh tenaga professional yang ahli di bidangnya, kemitraan usaha strategis dengan beberapa institusi internasional serta jaringan kerja laboratorium, cabang dan titik layanan yang tersebar di berbagai kota di Indonesia telah memberikan nilai tambah terhadap layanan yang diberikan oleh PT. Sucofindo.

PT. Sucofindo telah mengembangkan jasa di bidang usaha inspeksi dan audit, pengujian dan analisis, sertifikasi, konsultasi, dan pelatihan dalam bidang pertanian, Kehutanan, Pertambangan (Migas dan Nonmigas), Konstruksi, Industri Pengolahan, Kelautan, Perikanan, Pemerintah, Transportasi, Sistem Informatika dan Energi Terbarukan. Perusahaan ini membuka cabang di Jambi pada tahun 2012 tepatnya di Jl.Fatmawati No.25 Kota Jambi dan masih beroperasi sampai sekarang ini.

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan di PT. Sucofindo Cabang jambi diperoleh data bahwa kinerja karyawan diperusahaan tersebut masih rendah. Dari aspek kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai PT. Sucofindo Cabang Jambi kurang baik dan tidak optimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel I.I

Data penjualan pada tahun 2015 sampai 2019

No.	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)
1.	2015	18 Milyar	7,6 Milyar
2.	2016	18 Milyar	6,6 Milyar
3.	2017	18 Milyar	17,6 Milyar
4.	2018	18 Milyar	16,4 Milyar
5.	2019	18 Milyar	23,4 Milyar

Sumber. PT. Sucofindo Cabang Jambi 2020

Berdasarkan data tabel I.I diatas selama 5 tahun terakhir yang dimiliki oleh PT. Sucofindo Cabang Jambi, kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan belum optimal yang cenderung tidak stabil karena dipengaruhi oleh beberapa hal seperti:

Kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi belum bisa mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan dikarenakan realisasi penjualan diperusahaan tersebut mengalami kenaikan dan penurunan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut belum tercapai, karyawan sering tidak memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disisi lain, alat dan sarana yang

kurang mendukung seperti kendaraan kantor yang hanya beberapa unit sehingga mempersulit akses ke lapangan.

Kinerja karyawan yang belum memenuhi target dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan rasa aman karyawan karena belum berjalannya K3 (Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan). Disisi lain kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan sehingga kebutuhan sosial karyawan belum terpenuhi sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Disisi lain turunnya kinerja karyawan diakibatkan karena kurangnya pengakuan pada karyawan dapat dilihat dari tidak adanya bonus kepada karyawan sehingga tujuan masih belum tercapai.

Kurangnya disiplin karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi masih belum terpenuhi dapat dilihat dari karyawan yang datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan, untuk operasional pada PT. Sucofindo Cabang Jambi adalah Hari Senin sampai dengan Jumat dengan jam kerja dimulai pada pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB. Disisi lain peraturan kerja masih belum terpenuhi dapat dilihat dari karyawan masih seringnya meninggalkan kantor mengakibatkan kurang efektif dalam bekerja karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Tingkat kewaspadaan karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi pada saat memilih pelanggan masih belum baik masih banyaknya pelanggan yang menunggak pada saat pembayaran

sehingga berdampak pada target penjualan pada perusahaan di PT. Sucofindo Cabang Jambi belum tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

2. Bagi Almamater

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi PT. Sucofindo Cabang Jambi untuk mengetahui dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Bachtiar Arifudin Husain. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Kiat Pulp dan Paper Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif Pemasaran, Sumber Daya Manusia & Keuangan*. Universitas Pamulang.
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Iqbal Hasan. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juanda Ayu Permatasari. 2015. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Natalia Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Agora*. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.