

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT. AMARTHA MIKRO FINTEK PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**NAMA : JIMMY PANGESTU**

**NIM : 212017313**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANGFAKULTAS**

**EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT. AMARTHA MIKRO FINTEK PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Medapatkan Gelar Sarjana Manajemen Pada  
Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : JIMMY PANGESTU**

**NIM : 212017313**

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

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Jimmy Pangestu

Nim : 212017313

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

- 1) Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademi 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 dipublikasi orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.

Palembang, 20 September 2022



Jimmy Pangestu



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

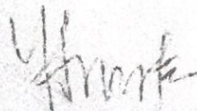
Judul : Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT.Amartha Mikro Fintek Kota Palembang  
Nama : Jimmy Pangestu  
Nim : 212017313  
Fakultas : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, September 2022

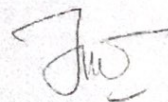
Disetujui oleh,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057510



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M  
NIDN: 0215117901

Mengetahui,  
Dekan  
u.b . Ketua Program Studi Manajemen



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

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### **Motto :**

Barang siapa yang bertaqwa kepada Allah SWT, maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberikan rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah SWT maka cukuplah baginya, sesungguhnya Allah SWT melaksanakan kehendaknya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya.

Dalam Q.S Ath-Thalaq ayat 2-3 Allah SWT berfirman bahwa orang yang bertaqwa akan Allah SWT mudahkan dan diberi jalan keluar terhadap urusan maupun masalahnya. Allah SWT juga memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka. Jika dia adalah orang yang yakin dan berusaha untuk bertaqwa kepada Allah SWT, maka tidak perlu takut. Dia harus bertawakal agar Allah SWT mudahkan dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi.

### **Ku Persembahkan Kepada :**

- Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan anaknya.
- Untuk saudaraku tersayang, teman dan orang terdekat yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Untuk Annisya Nur Najwa yang selalu menemani, selalu ada dan memberikan dukungang, semangat dan doa.
- Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan dan doa
- Dosen beserta almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang



## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Amarta Mikro Fintek Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran – saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua di dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonimi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik.
5. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan/Karyawati PT. Amarta Mikro Fintek Palembang.

7. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Sahabat, teman, dan rekan-rekan seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

Jimmy Pangestu

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Pernyataan Plagiat .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Persembahan dan Moto .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Prakata.....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>x</b>
<b>Abstrak .....</b>	<b>xi</b>
<b>Abstrac .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Pustaka .....	9
B. Kerangka Pemikiran .....	29
C. Hipotesis .....	30
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel .....	32
D. Populasi Dan Sampling .....	32
E. Data Yang Diperlukan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	35



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian .....	40
B. Hasil Pembahasan Penelitian .....	58
<b>BAB V SIMPULAN .....</b>	<b>63</b>
A. Simpulan .....	63
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABLE

Tabel 1.1 Hasil Penjualan .....	5
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan.....	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	30
Tabel 3.2 Kerangka Sampel Jumlah Karyawan .....	32
Tabel 4.1 Jumlah Sample dan Tingkat Pengambilan Kuesioner .....	40
Table 4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Table 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia .....	41
Table 4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Table 4.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama menjadi Wajib Pajak .....	42
Table 4.6 Jawaban Karyawan Variable Kinerja Karyawan .....	43
Table 4.7 Jawaban Karyawan Variable Disiplin Kerja.....	45
Table 4.7 Jawaban Karyawan Variable Motivasi Kerja .....	47
Table 4.8 Analisis Statistik Deskriptive.....	49
Table 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karvawan .....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Liner Berganda.....	52
Table 4.14 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi .....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	54
Tabel 4.16 Hasil Uji T .....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuisisioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 4 : Karakteristik Responden
- Lampiran 5 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 7 : r table
- Lampiran 8 : f table
- Lampiran 9: + table
- Lampiran 10 : Hasil Teknik Analisis
- Lampiran 11 : Foto copy aktivitas bimbingan
- Lampiran 12 : Sertifikat AIK
- Lampiran 13 : Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 14 : Sertifikat Komputer Bisnis
- Lampiran 15 : Surat Riset
- Lampiran 16 : Biodata Peneliti

## ABSTRAK

### **Jimmy Pangestu/ 212017313/ 2022 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 70 responden. Metode pengambilan sampelnya adalah proportionate stratified random samling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), baik secara bersama-sama maupun parsial.

Kata kunci Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

***Jimmy Pangestu / 212017313 / 2021 / The Effects of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT. Amarta Mikro Fintek Palembang.***

*The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of work discipline and work motivation on employee performance of PT. Amarta Mikro Fintek Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance of PT. Amarta Mikro Fintek Palembang. This type of research used associative research. In this study, the samples taken were 70 respondents. The sampling method was proportionate stratified random sampling. The types of data in this study were primary data and secondary data. This research data collection method used questionnaires and documentation. The data analysis used qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that from the calculation of  $F_{count} > F_{table}$  and  $t_{table}$ . It meant that  $H_o$  was rejected,  $H_a$  was accepted, which meant that there was any effects of work discipline ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ). either jointly or partially.*

*Keywords: Work discipline, work motivation and employee performance.*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) atau jumlah penduduk yang besar. Jumlah penduduk yang besar ini telah membawa Indonesia posisi ke-4 sebagai Negara dengan penduduk terbesar di dunia setelah Negara China, India, dan amerika Serikat. Berdasarkan data kependudukan semester I 2020 jumlah total penduduk Indonesia per 30 juni sebanyak 268.583.016 jiwa. Oleh karena itulah kegiatan ekonomi di Indonesia semakin berkembang sangat pesat, khususnya beberapa kabupaten / kota yang kaya akan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan dan memelihara untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106).

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses pelatihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan



negative yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:95).

Mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:141).

PT. Amarta Mikro Fintek adalah Lembaga keuangan mikro yang menggunakan metodologi Grameen untuk menyediakan layanan keuangan kepada kelompok rumah tangga berpendapatan rendah. Misi PT. Amarta Mikro Fintek adalah memberdayakan masyarakat berpendapatan rendah di pelosok pedesaan dengan jasa keuangan terjangkau pada skala luas untuk mengurangi kemiskinan dan menjadi bagian dari pertumbuhan ekonomi di wilayah PT. Amarta Mikro Fintek beroperasi.

PT. Amarta Mikro Fintek perusahaan penyelenggaraan layanan pendanaan bersama berbasis teknologi informasi yang telah memperoleh izin dari OJK (sebagaimana didefinisikan dibawah ini) berdasarkan keputusan anggota dewan komisioner OJK NO. KEP-46/D.05/2019, tanggal 13 Mei 2019 yang didirikan berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia dan beralamat di Jalan Ampera Raya No.16 Jakarta Selatan 12430. Selama beroperasi di Sumatra sejak tahun 2020, Amarta telah menjangkau lebih dari 186.000 mitra perempuan pengusaha mikro yang tersebar di 141 titik operasional di seluruh Sumatra, mulai dari Sumatra Selatan, Sumatra Barat, Lampung, Jambi, dan lain-lain.

Namun selama tahun 2020 beroperasi amarta mengalami hambatan Ketika ingin melakukan operasional ke beberapa daerah di kota Palembang maupun Sumatera Selatan hal ini terjadi karena status Indonesia saat itu masih dalam keadaan pandemi dan kota Palembang memiliki tingkat angka pasien positif corona cukup tinggi maka kota Palembang berstatus zona merah, hal ini mengakibatkan aktifitas diluar rumah dibatasi dan hal itu juga sama diberlakukannya untuk setiap kantor yang berada di Kawasan kota Palembang, karena aktifitas kantor dibatasi

dan setiap pekerjaan diharuskan bekerja dari rumah atau WFH (work from home) maka aktifitas kantor yang harusnya dilakukan di kantor kini mau tak mau harus dilakukan di rumah hal ini mengakibatkan efisiensi pekerjaan menurun dan kualitas bekerja menjadi kurang.

Kurangnya kualitas kerja karyawan tersebut mengakibatkan kinerja para karyawan berkurang dan tak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan bekerja karena tidak terbiasa bekerja dengan keadaan work from home, jika terus menerus mengalami keadaan seperti ini maka bukan hanya kualitas bekerja karyawan saja yang terkena efeknya. Adapun kinerja perusahaan juga dapat terpengaruh dan hal ini mengakibatkan penurunan tingkat kualitas perusahaan dalam menghadapi kondisi seperti ini.

Kebijakan lain yang diambil saat pandemi ialah pemotongan hari kerja yang biasanya senin – jumat namun setelah berdampak pandemic maka diputuskan hari kerja karyawan PT. Amarta Mikro Fintek Palembang dipotong satu hari menjadi senin – kamis dan ada pula insentif yang ditiadakan selama masa pandemi hal ini tidak sedikit berdampak langsung terhadap para karyawan PT. Amarta Mikro Fintek Kota Palembang, beberapa merasakan keberatan dan memilih untuk resign dari pekerjaannya karena dinilai sangat tidak sesuai dan insentif adalah salah satu faktor motivasi karyawan dalam bekerja.

Hambatan lainnya dari dampak pandemi sulitnya mengakses calon nasabah yang akan ikut bergabung dikarenakan selama masa pandemi masyarakat diharuskan tidak terlalu sering bepergian keluar rumah maupun mengadakan perkumpulan di suatu tempat, hal ini yang akan menjadi hambatan para pekerja untuk mengkoordinir calon nasabah karena setiap nasabah yang ingin bergabung dan menjadi nasabah PT. Amarta Mikro Fintek harus memiliki satu kelompok, dalam satu kelompok minimal terdapat 8 calon nasabah dan maksimalnya 25 calon nasabah, dan jika mereka harus memiliki syarat lainnya yaitu mereka para calon nasabah bertempat tinggal berdekatan dengan para calon nasabah lainnya, maksimal jarak dari rumah ke rumah sejauh 200 meter saja.

Oleh karena itu pekerja mengalami kesulitan untuk mengadakan perkumpulan dengan para calon nasabah yang akan bergabung dikarenakan karyawan sulit mengadakan perkumpulan hal ini juga yang akan menjadi hambatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena mereka harus mengadakan pertemuan pertama dan menjelaskan apa saja yang akan menjadi syarat calon nasabah PT. Amarta Mikro Fintek Kota Palembang.

Didalam suatu perusahaan, faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat besar perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui disiplin kerja seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain.

Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya yang berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya yang pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya sehingga apa yang diharapkan perusahaan itu tercapai. Motivasi itu sendiri tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya dan bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT. Amartha Mikro Fintek Palembang ini sering kali mengalami masalah penurunan kinerja hal ini dapat dilihat dari tabel target pekerja yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama.

**Tabel 1.1**  
**Target Pencapaian PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang Pada Tahun 2022**

<b>Point</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Realisasi %</b>	<b>Target yang belum tercapai</b>
<b>Mariana</b>	<b>Rp.1.300.000.000</b>	<b>Rp.1.210.980.000</b>	<b>93%</b>	<b>Rp.89.020.000</b>
<b>Iilir Barat I</b>	<b>Rp.1.300.000.000</b>	<b>Rp.876.840.000</b>	<b>67%</b>	<b>Rp.423.160.000</b>
<b>Kalidoni</b>	<b>Rp.1.300.000.000</b>	<b>Rp.1.152.120.000</b>	<b>89%</b>	<b>Rp.147.880.000</b>
<b>Seberang Ulu I</b>	<b>Rp.1.300.000.000</b>	<b>Rp.1.012.980.000</b>	<b>78%</b>	<b>Rp.287.020.000</b>
<b>Seberang Ulu II</b>	<b>Rp.1.300.000.000</b>	<b>Rp.1.090.980.000</b>	<b>84%</b>	<b>Rp.209.020.000</b>

*Sumber : PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang target pencapaian pada tahun 2022.*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diperoleh gambaran bahwa tingkat kinerja karyawan PT. Amartha Mikto Fintek tidak tentu. Hal ini bisa dilihat dari

perkembangan selama 1 tahun terakhir yang masih sering mengalami penurunan. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan. Tujuan perusahaan belum sesuai dengan target perusahaan karena karyawan belum melakukan pekerjaan optimal sesuai dengan target perusahaan, Hal ini terlihat dari hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Perusahaan ini tidak dapat dikatakan memenuhi standar dalam bekerja karena karyawan tidak bisa mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Hasil prariset dengan melakukan wawancara kepada 5 orang karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Palembang Melalui wawancara ini menemukan permasalahan yang ada di perusahaan seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Palembang. Kinerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek Palembang masih belum sesuai harapan. Padahal tujuan perusahaan mengiginkan target dapat mengakses lebih luas usaha mikro lebih banyak berkontribusi, namun belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan belum optimal dan realisasi target pencapaian turun setiap tahun serta tidak mencapai target dikarenakan menurunnya kualitas kerja yang terjadi diperusahaan sehingga banyaknya mitra yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan mitra, ketepatan waktu pada perusahaaan dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani mitra dan waktu karyawan melakukan laporan, dan kemampuan karyawan dalam melayani calon mitra juga dinilai kurang sehingga banyak calon mitra kebingungan dengan pelayanan dari karyawan. Oleh karena itu ksryawan belum bisa memperbaiki kinerjanya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang**  
**Pada Bulan Januari - Desember 2020**

<b>Point</b>	<b>Presentase Kehadiran</b>	<b>Presentase Ketidakhadira</b>
<b>Mariana</b>	<b>97,3%</b>	<b>2,7%</b>
<b>Iilir Barat I</b>	<b>95,2%</b>	<b>4,8%</b>
<b>Kalidoni</b>	<b>95,6%</b>	<b>4,4%</b>
<b>Seberang Ulu I</b>	<b>96,7%</b>	<b>3,3%</b>
<b>Seberang Ulu II</b>	<b>98,2%</b>	<b>1,8%</b>

*Sumber : Data absensi karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang pada tahun 2022.*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Palembang belum baik. Seperti yang terlihat kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat.

Disiplin kerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Palembang pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, seperti bolos pada saat jam kerja, istirahat lebih awal, meninggalkan ruang kerja tanpa surat tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi masih kurang adil antara karyawan disiplin dengan karyawan yang kurang disiplin sehingga menyebabkan karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan di perusahaan hanyalah ancaman saja tetapi tidak diberlakukan di perusahaan, pengawasan terhadap pegawai harus dibuktikan.

Serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan, yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika sanksi hukuman yang diberikan semakin berat pastinya karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan. Serta ketegasan pimpinan belum membuat karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaannya kurang bertindak tegas menerapkan hukuman kepada pegawai tidak disiplin. Semua ini mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dan rendahnya tingkat motivasi karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku pun belum sepenuhnya ditaati pegawai PT. Amartha Mikro Fintek Palembang.

Selain faktor disiplin, motivasi pada PT. Amartha Mikro Fintek Palembang dirasakan kurang dikalangan karyawan. Seperti kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan untuk lebih baik seperti memberikan penghargaan kepada karyawan. Prestasi yang telah dicapai oleh karyawan belum dapat dirasakan sepenuhnya oleh karyawan yaitu ketika karyawan diharuskan loyal kepada perusahaan, tapi pimpinan tidak memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai oleh beberapa karyawan seperti penghargaan promosi jabatan dan pujian atau imbalan berupa lainnya dan fasilitas kerja yang kurang memadai yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, pengakuan dari atasan (pujian) membuat karyawan merasa kurang puas atas yang mereka lakukan untuk perusahaan

Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Kota Palembang?



#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **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 Tempat**

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah yang ada didalam perusahaankhususnya mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Amarta Mikro Fintek Palembang.

##### **3. Bagi Almamater**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Farhah, Muh Ilham, Jafar Ahiri (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri*.
- Bintoro & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Desi Kristanti (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pratama Karya*
- Donni Juni Priansa (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Dwi Nanda Suci Rahayu dan Asmara (2019). *Working Discipline, Motivation, Employess Performance*.
- Edy Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ella Novalena (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang*
- Ferdinan, Dedy (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Utara II Kota Lubuk Linggau*
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kenny Astria (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai*
- Malayu Hasibuan, S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Nanang Yogi Anggoro Putro (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASH Cabang Madiun*
- Pandi Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I Putu Gede Parma, Komang Krisna Heryanda (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XL Axiata Tbk Cabang Singaraja*
- Ratna Fitriani, Muhyadi (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel Malioboro Yogyakarta*
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, DanR&D)*. Jakarta:Alfabeta
- Suwanto (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*.