

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP CABANG
SEKAYU KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : Rendi Ationg

NIM : 21 2012 055

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP CABANG
SEKAYU KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Skripsi

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



Nama : Rendi Ationg

NIM : 21 2012 055

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. FIGROUP Cabang
Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin**

Nama : **Rendi Ationg**

Nim : **21.2016.055**

Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

Program Studi : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Diterimah dan Disahkan

Pada Tanggal, Februari 2019

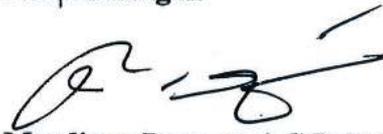
Pembimbing I



Edy Liswani, S.E, M.Si

NIDN: 0027086001

Pembimbing II



Mardiana Puspasari, S.E, M.Si

NIDN: 0226101001

Mengetahui,

Dekan

Sub. Ketua Program Studi Manajemen



Hi. Matruhah Nurahmi, S.E, M.Si

NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rendi Ationg

NIM : 21 2012 055

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cabang Sekayu Kabupaten Musi Banyuasi

Menyatakan bahwa skripsi yang ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakkan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Februari 2019

Penulis

Rendi Ationg

ABSTRAK

Rendi Ationg/212012055/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FIGROUP Cabang Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara Simultan dan Parsial terhadap Kinerja karyawan PT FIGROUP Cabang Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan FIGROUP Cabang Sekayu yang berjumlah 94 orang karyawan dan penentuan Sampel berdasarkan tabel (Sugiyono, 2016:126) dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh 84 orang, dengan menggunakan metode pengambilan Sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* berdasarkan tingkat jabatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Kemudian, terlebih dahulu kuisioner diuji dengan uji validitas dan riabelitas. teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t, R^2 .

Hasil regresi memperoleh persamaan $Y = 2.476 + 0.393X_1 + 0.375X_2$ yang artinya Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi dan Disiplin kerja. Hasil uji F memperoleh F_{hitung} (17.982) artinya ada pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja. hasil uji t variabel Motivasi memperoleh t_{hitung} (2.369) dan variabel Disiplin kerja memperoleh t_{hitung} (2.792), artinya Motivasi dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan FIGROUP Cabang Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

Rendi Ationg/212012055/2019/The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT FIFGROUP Sekayu Branch, Kabupaten Musi Banyuasin.

The objective of this study was to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance of PT FIFGROUP Sekayu Branch, Kabupaten Musi Banyuasin. The variables used in this study were Motivation (X_1), Work Discipline (X_2), and Performance (Y). The populations in this study were all employees of FIFGROUP Sekayu Branch which amounted to 94 employees and the determination of samples based on tables (Sugiyono, 2016: 126) with an error rate of 10%. The sample obtained was 84 people, using the Proportionate Stratified Random Sampling method based on position level. This study was an associative study. Then, first the questionnaire was tested with validity and reliability tests. The analysis technique used were multiple linear regression, hypothesis testing using the F-test and t-test, R^2 .

The regression results obtained the equation $Y = 2.476 + 0.393X_1 + 0.375X_2$ which means that performance was influenced by work motivation and discipline. The results of the F-test obtained that $F_{obtained}$ (17,982) which means that there was the influence of motivation and work discipline simultaneously on performance. While the results of t-test, the variables of motivation showed $t_{obtained}$ (2.369) and work discipline $t_{obtained}$ (2.792), meaning that motivation and work discipline partially influence the employee performance of FIFGROUP Sekayu Branch, Kabupaten Musi Banyuasin.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance

PENGESAHAN

NO. 253 /Abstract/LB/UMP/ 11 / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang



PRAKATA

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada 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. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati
2. Bapak Drs, Fauzi Ridwan S.E., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.
3. Hj.Maftuhah, S.E, M.Si selaku Ketua program studi manajemen.
4. Edy Liswani, S.E. M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.

5. Mardiana Puspasari, S.E. M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing dan member arahan serta motivasi dan masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Mismiwati Abdullah, S.E, M.P selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini mengarahkan penulis dalam menjalankan kuliah sampai dengan menyelesaikan kuliah.
7. 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..
8. Ayahanda (Zaharudin) dan Ibunda (Erna wati) yang selalu mendo'akan dan mendukungku sampai akhirnya bisah menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Saudra-saudaraku (Lukman Hakim, Devila, M. Pangeran al vino Saputra)
10. Seseorang tersayang (Ani Samsudin S.E) yang selalu memberikan dukungan dan do'a untuk kesuksesan serta dalam menyelesaikan studi S1
11. Sahabatku KKN posko 215 Kelurahan Desa Menanti yang telah memberikan supot dan dukungan serta do'anya untuk kesuksesanku.
12. Teman-temanku di kampus Dedi, deki, diki, miky, ijal, andre dll yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini dan teman-teman Manajemen Paket 01 2012
13. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2012 yang telah banyak membantu

serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatusatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. 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 terimakasih.

Palembng, Februari 2018

Penulis,

Rendi Ationg

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN/COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
2. Motivasi	13
3. Disiplin kerja	18
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	23

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	24
	B. Lokasi Penelitian	25
	C. Operasionalisasi Variabel	26
	D. Populasi dan Sampel	27
	E. Data yang Diperlukan	28
	F. Metode Pengumpulan Data	29
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis	30
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	37
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	47
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	71
	B. Saran	72
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengelolah semua sumber daya manusia yang di milikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dapat dilihat bahwa dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pimpinan medesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang sudah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui sekema yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu contoh dari sumber daya tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau

karyawan yang memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja, apabila sumber daya yang dimiliki tidak bekerja secara maksimal maka sulit bagi perusahaan untuk berkembang dan bertahan hidup di era global seperti ini. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengelolah dan mengembangkan sumber daya dengan efektif dan efisien agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil Kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam buku Rivai Veithzal (2005:50) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawan mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan Kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan Kinerja karyawannya tersebut.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dalam penulisan ini ada dua macam faktor yang akan diangkat dalam penulisan ini adalah Motivasi dan Disiplin kerja.

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal, Prabu Mangkunegara (2010: 61).

Adapun indikator Motivasi menurut Maslow dalam buku Sofyandi dan Garniwa (2007: 102), Indikator Motivasi yaitu : Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan,minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya. Kebutuhan rasa aman yaitu meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tua nya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, dalam hal ini kelompok kerja yang kompak, superpisi yang baik, Kebutuhan Penghargaan yaitu keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. Kebutuhan Aktualisasi Diri yaitu proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang di miliki

seseorang. Perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidangnya untuk mengembangkan karir kerjanya.

Selain Motivasi Kinerja karyawan juga dapat di pengaruhi oleh Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Malayu S.P Hasibuan (2007: 193).

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005: 444) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan defenisi diatas maka perusahaan harus bisa memperhatikan aturan-aturan dan sanksi yang jelas kepada karyawa agar terciptanyan kedisiplinan kerja karyawan.

Adapun indikator kedisiplinan menurut H. Malayu, S.P Hasibuan (2007: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan adalah: Teladan Pimpinan karena karyawan akan menjadikan pimpinan sebagai panutan dan teladan. Sanksi hukuman dengan sanksi yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan prilaku indsipliner akan berkurang. Ketegasan Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

PT. Federal International Finance GROUP (FIFGROUP) merupakan anak dari perusahaan ternama Astra International Tbk, yang tergabung dalam *The Astra Finance Services*. Perusahaan ini berdiri pada tahun Mei 1989 dengan nama PT. Mitra Pusaka Arta Finance yang merupakan perusahaan pembiayaan yaitu badan usaha diluar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan lembaga pembiayaan. FIFGROUP Merupakan perusahaan pembiayaan konsumen (*Consumers finance company*) yaitu badan usaha yang melakukan pembiayaan pengadaan barang untuk kebutuhan konsumen dengan sistem pembayaran angsuran secara berkala.

Dalam kegiatan usahanya perusahaan FFGROUP membutuhkan karyawan yang kompetensi dalam bidang masing-masing dimana perusahaan membutuhkan seorang marketing untuk melakukan penjualan produk yang dijual oleh perusahaan. sementara untuk memilih konsumen yang layak kredit perusahaan membutuhkan seorang analis atau *surveyor*. Selain membutuhkan *marketing* dan *surveyor* perusahaan juga membutuhkan seorang karyawan yang berkompeten dalam bidang penagihan atau *defcolector*. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar membuat karyawan merasa nyaman, termotivasi dan bersemangat dalam bekerja agar tercapai tujuan perusahaan.

Sementara Fenomena yang terjadi di FIFGROUP Cabang Sekayu dalam hal Motivasi karyawan yang bekerja seperti kurang bersemangat dalam bekerja dan sering malas-malasan, hal ini dapat dilihat dari

karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, selain itu karyawan yang sudah lama bekerja dan berprestasi sulit untuk mendapatkan kenaikan jabatan contoh dari masalah ini dapat dilihat dari karyawan lapangan maupun karyawan yang di kantor yang sudah mengabdikan selama 5 tahun tetapi masih belum mendapat promosi jabatan. selain itu karyawan merasa tidak mendapatkan perlindungan dalam berkerja contohnya dimana ketika karyawan yang melakukan penagihan konsumen seorang karyawan mau dipukuli oleh konsumen dan melaporkan perusahaan tetapi perusahaan hanya melakukan pelaporan atas tindakan kriminal tersebut kepada pihak bewajib tetapi tidak sampai kepada penahanan terhadap orang yang dilaporkan tersebut. Selain itu karyawan merasa bekerja dibawah tekanan atasan di mana apa bila karyawan yang tidak mencapai target yang di bebaskan kepada karyawan maka mereka mendapatkan Surat Peringatan (SP1) atau bahkan mereka bisa di pindah tugaskan ke kantor-kantor yang dibawah cabang atau dikenal dengan Pos. Sementara itu karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian sulit untuk mendapatkan pengembangan diri dan pelatihan dari perusahaan sehingga potensi yang dimiliki karyawan tersebut tidak tersalurkan. Selain itu karyawan kurang mendapat waktu untuk berkumpul dengan keluarga mereka, karena jam kerja karyawan terkadang sampai melewati jam kerja sehingga karyawan merasa jenuh dan bosan dengan rutinitas yang mereka jalankan. (*Sumber: Hasil Kuisioner Sementara yang dibagikan kepada karyawan.*)

Hal ini menyebabkan kinerja karyawan tidak stabil terkadang naik terkadang juga turun. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya kinerja karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan selain faktor eksternal (kondisi ekonomi dan menurunnya harga komoditi wilayah kab.Musi Banyuasin dan kab.Banyuasin) juga faktor internal (karyawan) Contoh dari kinerja menurun atau tidak stabil tersebut yaitu dari segi penagihan/*Collections* dimana biasanya perusahaan mampu menghasilkan pendapatan hasil tagihan Rp.5M/ Bulan turun menjadi Rp.4.5M/ Bulan baik bayar dengan CRField (Colektor) ataupun bayar di kantor. Hal ini tak lepas dari hasil kinerja karyawan bagian analisa/ surveyor yang salah atau lalai dalam melakukan penilaian terhadap konsumen yang layak kredit. selain itu bidang penjualan juga turun hal ini dapat dilihat dari penjualan rata-rata perbulan dimana setiap bulan mampu membukuhkan angka maksimal 50 unit Motor /bulan turun menjadi 350 s/d 400 unit Motor / bulanya. Hal ini selain di pengaruhi oleh daya beli masyarakat turun tetapi juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang terhadap pangsa pasar.

Selain faktor Motivasi penurunan kinerja karyawan PT.FIF GROUP Cabang Sekayu juga dipengaruhi oleh Disiplin kerja karyawan yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari sebagian karyawan yang selalu datang telat kekantor dimana jam masuk kerja karyawan sesuai aturan perusahaan jam 08:00 WIB telat menjadi 08:15 WIB terkadang sampai jam 08:20 WIB. Selain itu untuk karyawan yang dilapangan terkadang mereka

banyak menghabiskan waktu nongkrong bersama dengan karyawan lain padahal jam waktu penagihan/ jam kerja. Hal ini dilakukan karena sanksi hukuman hanya berupa teguran dan Surat peringatan saja apa bila karyawan melakukan tindakan tersebut.

Akibat permasalahan tersebut kinerja karyawan turun hal ini dapat dilihat dari performen kerja karyawan dimana biasanya Per Colector bisa mendapatkan 4 kuitansi penagihan turun menjadi 2 kuitansi atau bahkan tidak mendapatkan sama sekali. Selain itu pimpinan seharusnya memberikan contoh yang baik kepada karyawan. Apabila Hal ini dibiarkan maka jelas sangat merugikan perusahaan karena kinerja karyawan yang turun dan menyebabkan perusahaan akan mengalami kerugian dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di PT.FIFGROUP Cabang Sekayu dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.FIFGROUP Cabang Sekayu Musi Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.FIFGROUP Cabang Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.FIFGROUP Cabang Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di dalam dunia kerja (Perusahaan) yang penulis dapat pada saat perkuliahan dan sangat bermanfaat di kemudian hari.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai acuan atau masukan yang dapat dipergunakan didalam meningkatkan kinerja karyawan dengan efektif dan efisien dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan membuat sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin dan memberikan contoh yang baik untuk karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan satu sumber referensi penelitian untuk selanjutnya, khusus yang memiliki topik yang reatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M. Iqbal. Hasan (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Edisi Kedua PT. Bumi Aksara
- Handoko, T, Hani. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- M. Iqbal. Hasan (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Edisi Kedua PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Prawirosentono, suryadi. (1999). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Program Strata Satu. (2018). *Pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Rivai, Vithzal & Basri. (2005). *Peformance Appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Ronni. (2013). *pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah S2JB cabang rayon ampera Palembang*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, UMP
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.