

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



Skripsi

Nama : Sri Hartati

Nim : 21 2015 196

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

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

Skripsi

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



Nama : Sri Hartati

Nim : 21 2015 196

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Hartati
Nim : 21 2015 196
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelarakademik Sarjana Strata 1 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 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 di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2019



Sri Hartati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk
Palembang
Nama : Sri Hartati
Nim : 21 2015 196
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal September 2019

Pembimbing I,



Edy Liswani, S.E., M.Si.
NIDN : 0027086001

Pembimbing II,



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.
NIDN : 02210369002

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

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

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

◉Setiap orang pasti mempunyai mimpi, begitu juga dengan saya, namun bagi saya yang paling penting adalah bukan seberapa besar mimpi yang kamu punya, tetapi ialah seberapa besar usaha kamu untuk mewujudkan mimpi itu (Penulis)◉

Dengan Cinta dan Doa

**Skripsi ini kupersembahkan
kepada:**

Allah SWT

**Kedua Orang Tuaku Tercinta
Bapak Joni Anang dan Ibu
Nurhayati**

**Adikku Sri Wahyuni dan
M.Arif Maulana**

**Dosen Pembimbingku Bapak
Edi Liswani, S.E., M.Si dan
Bapak Yudha Mahrom DS,
S.E., M.Si**

Sahabat-sahabatku

Almamater Kebangganku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Alhamdulillah rabbi'l'amin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 9 indikator dengan 62 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Joni Anang dan Ibunda Nurhayati, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri Mu tercinta dalam sujudnya, serta pendidikan dan motivasi terbesar baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si, Ibu Dr. Diah Isnaini A, S.E., M.M dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Edi Liswani S.E.M.,Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan bapak Yudha Mahrom DS,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi
8. Terima kasih sahabat seperjuangan dari awal masuk kuliah sampe ada dititik sekarang (wisuda) yang kita inginkan bersama (Sonia Herawati, Merisa, Erin Regina dan Amelia Intisari) yang telah banyak membantu serta memberikan

sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini. Tak lupa pula untuk teman grupku Anneshea Jannah Putri Dfa, M.Rudi Kurniawan S.H, Rizky Ardianto,S.H, Lupitra Aprian, Hengky Aryadi, Ari Suhendra atas kebaikan kalian selama ini serta teman KKN posko 150 Universitas Muhammadiyah Palembang yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2015.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Agustus 2019

Sri Hartati

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Moto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia	xiv
Halaman Abstrac Bahasa Inggris	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	12
------------------------	----

B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis.....	34

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Populasi Dan Sampling	38
E. Data Yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	41

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	69
B. Saran	70

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Volume Pembiayaan Kendaraan Roda Dua	5
Tabel III.1 Definisi Oprasionalisasi Variabel Penelitian	37
Tabel III.2 Populasi Karyawan Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel III.3 Kerangka Sampel	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	54
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel IV.7 Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.8 Variabel Motivasi	57
Tabel IV.9 Variabel Disiplin Kerja	58
Tabel IV.10 Coefficients Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.11 Uji F.....	62
Tabel IV.12 Uji t	63
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Kegiatan Penelitian
Lampiran 2	Frekuensi Kuisioner Penelitian
Lampiran 3	Kuisioner
Lampiran 4	Tabulasi
Lampiran 5	Hasil Uji F, Uji T, R^2
Lampiran 6	Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran 7	Surat Keterangan BPP
Lampiran 8	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 9	Sertifikat Aik
Lampiran 10	Sertifikat Toefl
Lampiran 11	Pagiarism Checker X Originality Report
Lampiran 12	Biodata Penulis

ABSTRAK

Sri Hartati/212015196/2019/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang yang berjumlah 75 orang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 62 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitaifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa $Y = 0,999 + 0,576 X_1 + 0,358 X_2$. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 23,198 > F_{tabel} = 3,15$. Sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (6,943) > t_{tabel} (2,001)$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (4,530) > t_{tabel} (2,001)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai R_{hitung} sebesar 0,883 angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 88,3 % , sedangkan sisanya 11,7 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Sri Hartati / 212015196/2019 / The Influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang / Human Resource Management.

The problem formulation in this research was whether or not there was any influence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang. The objective of this study was to find out the influence of motivation and work discipline on the employees performance of PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Palembang. This study was associative research. The population in this study was all employees of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang, as 75 people and the sample taken in this study was 62 respondents with proportionate stratified random sampling technique. The analytical method used was qualitative which was then quantified. Data analysis techniques used in this study were multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination.

The results of testing using multiple linear regression analysis showed that $Y = 0.999 + 0.576 X_1 + 0.358 X_2$. Hypothesis test results simultaneously showed a positive and significant influence between motivation and work discipline on employee performance with a value of $F_{obtained} = 23.198 > F_{table} = 3.15$. While partially, motivation gave positive and significant influence on employee performance with a $t_{obtained} (6.943) > t_{table} (2.001)$, work discipline gave positive and significant influence on employee performance with a $t_{obtained} (4.530) > t_{table} (2.001)$. This was also strengthened by the Rhitung value of 0.883. This figure illustrates that employee performance can be influenced by motivation and work discipline by 88.3%, while the remaining 11.7% is influenced by variables not examined.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENCESAHAN
NO. 582 Abstract L.B UMP/ VIII/ 20 19
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang *gk*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka pelaksanaan kegiatan perusahaan akan terhambat.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan itu juga

yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu, dan sikap kooperatif (Bernaddin dan Rusel,2011:200).

Mangkunegara (2011:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam buku Donni Juni Priansa, 2012:193), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Mathis dan Jackson (dalam buku Donni Juni Priansa, 2012:193) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

Faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Edwin B. Flippo (dalam buku Soekidjo Notoatmodjo,2015:115) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus.

Sedangkan Menurut Malayu Hasibuan (2013:144) motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri manusia itu sendiri untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula sebaliknya jika karyawan yang memiliki motivasi yang rendah maka kinerjanya juga rendah.

Selain motivasi faktor disiplin juga penting untuk kelancaran organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:134) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan tidak akan mendapatkan hasil yang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Jika dilihat secara riil, faktor disiplin memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja

yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jadi, motivasi dan kedisiplinan ini sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja menjadi alat yang penting dalam melihat tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perbaikan faktor kedisiplinan akan memperbaiki kinerja karyawan. Apabila motivasi dan disiplin kerja menurun dikhawatirkan kinerja karyawan akan terganggu. Untuk menerapkan motivasi dapat langsung dari kepemimpinan yang inisiatif melihat kondisi bawahan yang perlu akan motivasi tersebut sedangkan disiplin dapat melalui kebijakan yang disepakati bersama seperti peraturan- peraturan beserta sanksi hukum yang akan dikenakan bagi karyawan yang melanggar aturan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dan disiplin merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila motivasi dan disiplin diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa motivasi membuat kondisi karyawan tidak semangat dalam bekerja sesuai kriteria yang diinginkan oleh perusahaan serta tanpa disiplin maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai.

PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (*leasing*) kendaraan dan diklaim sebagai *leading company* ditengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan *leasing*.

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

Berdasarkan hasil pra survey di PT.Adira Dinamika Multi Finance.Tbk Palembang masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja perusahaan ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja karyawan ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan.

Ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya penurunan pembiayaan kendaraan roda dua yang biasa dilakukan perusahaan, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.1.
Volume Pembiayaan Kendaraan Roda Dua

No	Bulan	2017	2018
		Unit	Unit
1	Januari	155	115
2	Februari	110	120
3	Maret	125	137
4	April	170	140
5	Mei	131	157
6	Juni	115	129
7	Juli	196	160
8	Agustus	220	158
9	September	146	121
10	Oktober	168	126
11	November	148	132
12	Desember	235	157
	Jumlah	1.919	1.652

Sumber: *PT.Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Palembang*

Penurunan diatas terjadi tentu saja karena penurunan kuantitas pembiayaan yang berhasil dilakukan individu karyawan PT.Adira Dinamika Finance.Tbk Palembang yang tidak mencapai target pembiayaan yang menunjukkan hasil kerja yang kurang optimal dimana selama 2 tahun yaitu terlihat pada tahun 2017 jumlah target pembiayaan yang diinginkan harus mencapai 1.919 unit sementara pada tahun 2018 jumlah target pembiayaan menurun dari yang diperkirakan sebesar 1.652 unit. Pada umumnya bentuk target ini ditentukan dalam unit produk atau rupiah, namun juga ada perusahaan yang menentukan target dalam bentuk jumlah laba dalam periode (waktu) yang sudah ditentukan.

Ditinjau dari aspek kualitas kerja masih banyaknya nasabah yang menunggak kredit bahkan perusahaan harus melakukan penarikan terhadap kendaraan bermotor roda dua karena tunggakan nasabah lebih dari dua bulan. Permasalahannya adalah sering terjadi kelalaian bahkan ketidakteelitian karyawan dalam memproses data calon nasabah. Sehingga calon nasabah yang sebenarnya tidak bisa diberikan kredit menurut standar perusahaan, tetapi menjadi bisa diberikan kredit contohnya dengan melakukan pemalsuan data calon nasabah. Kemudian dari aspek ketepatan waktu, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan penyerahan laporan bulanan dari bagian administrasi mulai tanggal 1 sampai dengan akhir bulan yang seharusnya sudah diserahkan ternyata lebih dari tanggal yang telah ditetapkan oleh perusahaan misalnya pertanggal 31 maret 2019 karyawan sudah harus menyerahkan laporan bulanan tetapi mereka baru

menyerahkannya awal bulan depan yaitu tanggal 2 april 2019. Selain itu, kinerja perusahaan ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif yang ditunjukkan atas sikap tidak peduli antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan misalnya ketika karyawan mengeluhkan suatu masalah didalam perusahaan tetapi pimpinan tidak memberikan masukan terhadap karyawan tersebut serta sikap tidak harmonis antara atasan dan bawahan juga menjadi tolak ukur bawahan untuk bekerja sama dengan pimpinan karena merasa takut terhadap pimpinan, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain terutama di bagian administrasi.

Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut tentu saja dipengaruhi faktor motivasi karena berdasarkan hasil pra survey di kantor, para karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance.Tbk Palembang terlihat kurang bersemangat saat bekerja karena gaji yang diberikan masih sering diterima karyawan tidak tepat waktu, pengurangan tunjangan dalam hal ini mencakup tunjangan tidak tetap termasuk tunjangan transportasi dan uang makan yang biasanya diberikan Rp 50.000 diturunkan menjadi Rp 40.000 dan tidak adanya bonus dari perusahaan yang seharusnya diberikan perusahaan apabila karyawan tersebut mencapai target setiap tahunnya. Tidak hanya itu rendahnya motivasi karyawan terlihat dari kurangnya fasilitas yang memadai seperti tidak mempunyai fasilitas antar jemput bagi karyawan wanita yang pulang larut malam karena lembur dan tidak adanya tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila jatuh sakit, kecelakaan

dan sebagainya. Hal ini membuat karyawan merasa kurang aman. Selain itu, kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja karyawan yang berprestasi disamakan dengan karyawan yang tidak berprestasi.

Faktor disiplin kerja juga menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survey, karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Palembang ini belum bisa menunjukkan kedisiplinan yang baik terlihat dari sanksi hukuman yang ada di perusahaan ini tidak diberlakukan karena kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk contoh yang paling mudah dapat dilihat dari jam masuk kerja pukul 07.00 wib tetapi masih banyak karyawan yang hadir diatas jam 07.00 wib, pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang harusnya pulang pukul 05.00 ternyata masih ada yang pulang pukul 04.30, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan staff kantor, bahkan tidak hadir pada hari kerja.

Dalam hal ini, perusahaan juga memberikan teguran namun tidak memberikan sanksi atau hukuman. Selain tidak diberlakukannya sanksi hukuman, ketegasan yang sangat kurang terhadap kesalahan yang dibuat langsung oleh karyawan yang melanggar peraturan-peraturan dan tidak disiplin dalam bekerja. Kurang adilnya pimpinan juga salah satu faktor penyebab disiplin dilihat dari kesempatan promosi yang cenderung tertutup dan hanya dinikmati oleh orang-orang yang memiliki kedekatan dengan atasan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Memperoleh dan mengembangkan pemahaman, penalaran, dan pengalaman penulis, juga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki motivasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan ini.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Donni Juni Priansa,2018.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Konsep-konsep kunci)*, Bandung : Alfabeta,cv.
- Edy Sutrisno,2009.Edisi Pertama,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno,2010.Edisi Kedua,*Budaya Organisasi*,Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno,2012.Edisi Keempat,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Iqbal Hasan,2012.*Pokok-Pokok Materi Statistik*,Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir,2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok : PT.Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan,2013.*Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta :PT.Bumi Aksara.
- R.Supomo dan Eti Nurhayati,2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Yrama Widya.
- Soekidjo Notoadmojo,2015.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*,Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bndung : Alfabeta.
- Wibowo,2014. *Manajemen Kinerja*,Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.