

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE  
(FIF GROUP) CABANG BETUNG BANYUASIN**



**SKRIPSI**

**NAMA : DWI PUTRA SETIAWAN**

**NIM : 212015144**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE  
(FIF GROUP) CABANG BETUNG BANYUASIN**

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



**NAMA : DWI PUTRA SETIAWAN**

**NIM : 212015144**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Putra Setiawan

NIM : 212015144

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance  
(FIF GROUP) Cabang Betung Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik 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 dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2019

  
Dwi Putra Setiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang  
Betung Banyuasin

Nama : Dwi Putra Setiawan  
NIM : 212015144  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M  
NIDN : 0023075901



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

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



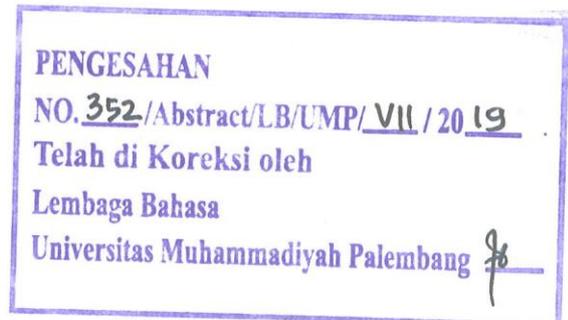
Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si  
NIDN : 0216057001

*Abstract*

*Dwi Putra Setiawan/212015144/2019/The Effect of Motivation and Work Discipline on Employees Performance at PT. Federal International Finance Betung Banyuasin Branch.*

*The formulation of the problem of this study was whether there was influence of motivation and work discipline on employee performance. The population of this study were seventy employees, with samples taken at fifty eight respondents. The data used was primary data. The method of collecting data was questionnaire. Analysis of the data used Qualitative and Quantitative analysis. The technique of analysis used multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed the regression equation:  $Y = 0.770 + 0.749 X1 + 0.210 X2$ . The F test results showed the value of  $F_{count} (40,484) > F_{table} (3,16)$ , It meant that there was a significant effect of motivation and work discipline on employee performance. The result of the t test showed the value of  $t_{count} (5,711) > t_{table} (2,004)$  for work motivation, and  $t_{count} (3,557) > t_{table} (2,004)$  for work discipline. It meant that there was influence of motivation and work discipline partially on employee performance. The test result of determination coefficient showed that motivation variables and work discipline were able to contribute to employee performance by 93.4%.*

*Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance*



## **PRAKATA**

Assalamu'alaikum warahmatutlaahi wabarakaatuh.

Alhamdulillah rabbil 'alamiin. Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmadNya penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Betung Banyuasin”** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang di jadwalkan. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tua yang doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini untuk Ibu Kekasih dan Bapak Suroto

Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, SE, M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE,M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si., dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE,M.M., selaku Dosen Pembimbing 1 yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Ibu DR. Hj. Sri Rahayu S.E, M.M., selaku Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Dosen Pengajar, Staff, dan segenap Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah mendidik, membimbing, dan membantu penulis semasa menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ayahanda (Alm. Suroto), Ibunda (Kekasih), Kakak tersayang (Sigit Budi Darmawan) yang selalu mendo'akan dan mendukungku sehingga membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Saudara-saudaraku (Muhlisin, Aakden, Cek Anton, Yuli Likin, Cek Budi, Hendri, Agi, Kukun)
10. Teman dekatku (Putri Utami) yang telah banyak membantu, memberikan masukan, dukungan dan do'anya hingga terselesaikannya skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku BUCIN SQUAD Lek Juanda, Wahyu Lek, Ibon, Odi, Dandi, Bogel, Roby, Rebky, Renal, Bima, Jay dan teman-teman semuanya yang tak mungkin bisa penulis sebutkan satu persatu, yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini.

12. Sahabat-sahabat KKN Posko 205 Desa Gelebak Dalam yang telah banyak meberikan cerita kelaparan, seru, tangis, tawa yang tak mungkin penulis lupakan dan terima kasih untuk dukungan serta do'anya untuk kesuksesanku.
13. 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 daripembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Agustus 2019

Penulis

Dwi Putra Setiawan

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| SAMPUL DEPAN .....                     | i    |
| HALAMAN DEPAN .....                    | ii   |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... | iii  |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                | iv   |
| DAFTAR ISI.....                        | v    |
| HALAMAN DAFTAR TABEL .....             | xiii |
| HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....             | xiv  |
| HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....          | xv   |
| ABSTRAK .....                          | xvi  |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah ..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah.....         | 9 |
| C. Tujuan Penelitian.....       | 9 |
| D. Manfaat Penelitian.....      | 9 |

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| A. Penelitian Sebelumnya ..... | 10 |
| B. Landasan Teori .....        | 12 |
| C. Kerangka Pemikiran .....    | 33 |
| D. Hipotesis .....             | 33 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian .....  | 34 |
| B. Lokasi Penelitian ..... | 35 |

|  |    |
|--|----|
| C. Operasionalisasi Variabel .....         | 35 |
| D. Populasi Dan Sample.....                | 36 |
| E. Data Yang Diperlukan .....              | 38 |
| F. Metode Pengumpulan Data .....           | 38 |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis ..... | 39 |
| H. Jadwal Penelitian.....                  | 46 |

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian.....                 | 46 |
| i. Gambaran Umum Tempat Penelitian ..... | 46 |
| B. Pembahasan .....                      | 51 |
| 1. Deskripsi Data Penelitian .....       | 51 |
| 2. Karakteristik Responden .....         | 51 |
| 3. Analisis Data .....                   | 52 |
| 4. Pembahasan .....                      | 55 |

#### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

|                  |    |
|------------------|----|
| A. Simpulan..... | 71 |
| B. Saran .....   | 72 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

#### **BIODATA PENULIS**

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....                        | 35 |
| Tabel III.2 Populasi Dan Sampel .....                              | 36 |
| Tabel III.3 Jadwal Penelitian .....                                | 45 |
| 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 Usia .....          | 51 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....    | 52 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....    | 53 |
| Tabel IV.7 Kinerja Karyawan .....                                  | 54 |
| Tabel IV.8 Motivasi Kerja .....                                    | 56 |
| Tabel IV.9 Disiplin Kerja .....                                    | 57 |
| Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda .....                 | 59 |
| Tabel IV.11 Uji F .....  | 61 |
| Tabel IV.12 Uji T .....  | 62 |
| Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi .....                        | 63 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Data Responden
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Jawaban Kuesioner dari Responden
- Lampiran 4 : Output SPSS
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 6 : Sertifikat AIK
- Lampiran 7 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 8 : Biodata Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan manufakturing saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

(Payman Simanjuntak, 2011:10). Kinerja perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan atau efektifitas manajemen dan kinerja setiap orang yang bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan dalam suatu periode waktu tertentu (Payman Simanjuntak, 2011:3). Tujuan kinerja yakni kegiatan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dimana tujuan kinerja dapat diartikan sebagai arah secara umum yang sifatnya luas tanpa adanya batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu. Seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Peningkatan kinerja dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi. Menurut S. P. Hasibuan (2012:141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing (Afin Murtie, 2012:63).

Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2014:87) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013:74) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh

pedoman-pedoman organisasi. Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan pegawai untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

PT. Federal International Finance (FIF) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik di Indonesia. Untuk pembiayaan retail sepeda motor baru, PT. Federal International Finance (FIF) telah bekerjasama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan reatail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA. Perusahaan tersebut memiliki 2,8 juta customer aktif dan memiliki 152 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah kantor cabang yang terletak di Kota Betung Kabupaten Banyuasin.

FIFGROUP bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek sebagai berikut:

1. **FIFA ASTRA** : Jasa layanan pembiayaan sepeda motor, baik motor baru maupun bekas berkualitas.
2. **SPEKTRA** : Jasa layanan pembiayaan multiguna untuk menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, mulai dari alat elektronik, perabot rumah tangga, furniture, gadget Produk lifestyle dan kebutuhan lainnya.

**3. AMITRA** : Menyediakan pembiayaan syariah untuk berbagai produk.

AMITRA telah mempromosikan produk perjalanan religius unggulannya dalam bentuk Umroh Reguler, Umroh Plus, dan Haji. Semua kontrak di AMITRA dibuat dalam akad berbasis syariah.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di perusahaan bahwa permasalahan yang dihadapi PT. Federal International Finance Cabang Betung Banyuasin adalah kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam berkerja hal ini ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, harusnya dalam sehari menyelesaikan 5 unit tapi yang terealisasikan hanya 3 unit sampai 1 unit bahkan pernah tidak sama sekali

Menurunnya kinerja karyawan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan tersebut terlihat dari segi penagihan/Colections dimana biasanya perusahaan mampu menghasilkan pendapatan hasil tagihan Rp. 3 M/ Bulan turun menjadi Rp. 2,5 M /Bulan atau Rp. 36 M/ Tahun dan yang terealisasikan hanya Rp. 30 M/ Tahun, baik bayar dengan CRField (Collector) 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 35 s/d 40 unit Motor /bulannya. Hal ini selain di pengaruhi oleh daya beli masyarakat turun tetapi juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang terhadap pangsa pasar dan tidak adanya pengawasan dari atasan sehingga masih adanya karyawan yang

keluar kantor pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Akibatnya pekerjaan yang semula dapat di selesaikan dengan tepat waktu tetapi malah melewati waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan, sehingga pekerjaan tersebut terlihat menumpuk apabila ada pekerjaan lain yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya.

Keberadaan disiplin kerja juga sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

PT. Federal International Finance Cabang Betung Banyuasin masih menemui kendala dalam disiplin kerja, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, kurang tegasnya pimpinan dalam bertindak untuk menghukum karyawan yang bersalah sehingga karyawan merasa tidak takut dan tidak patuh pada peraturan yang ada, sanksi hukuman yang berlaku tergolong ringan seperti tidak adanya potongan uang transport bagi karyawan yang telat, kemudian karyawan yang telat hanya ditegur secara lisan sehingga karyawan tidak jera untuk mengulangi kesalahan yang sama, membuat karyawan PT. Federal International Finance Betung Banyuasin bekerja seadanya sehingga banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai dengan target perusahaan.

Selain itu hubungan yang kurang harmonis yang dirasa oleh karyawan seperti kurangnya komunikasi antara karyawan bagian Marketing Credit dan Deskkall di PT. Federal International Finance Betung Banyuasin membuat lingkungan kerja menjadi semakin kurang nyaman sehingga prestasi kerja karyawan menurun, hal ini menyebabkan kurangnya rasa kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, akibatnya pekerjaan jadi lebih lambat misalnya pekerjaan dapat dikerjakan 1 jam malah melebihi waktu yang telah ditentukan menjadi 2 jam bahkan lebih.

Bila hal ini dibiarkan secara terus menerus tentu akan berdampak pada kinerja karyawan dimana pekerjaan yang harus segera terselesaikan tepat pada waktunya menjadi tertunda. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada motivasi karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam

melaksanakan pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan. Karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias. Karyawan yang tidak termotivasi maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Menurut Hasibuan, (2011: 143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi sangat berguna bagi manajer sumber daya manusia untuk memotivasi karyawannya secara tepat. Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian Motivasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga pada akhirnya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kemudian ada beberapa masalah motivasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Betung Banyuasin yaitu antara lain kebutuhan fisik terlihat pada upah kerja lembur yang tidak diberikan kepada semua karyawan, kemudian tidak diberikannya penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, sulitnya mendapatkan promosi jabatan, tidak adanya jaminan keamanan kerja seperti asuransi kecelakaan, sebab mereka ini selaku karyawan yang selalu bekerja di lapangan haruslah mendapat jaminan asuransi, hal inilah harus menjadi perhatian perusahaan dimasa mendatang.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Betung Banyuasin”

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Federal International Finance Cabang Betung Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Federal International Finance Cabang Betung Banyuasin ?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Federal International Finance Cabang Betung Banyuasin ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada PT. Federal International Finance Cabang Betung Banyuasin

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

##### 1. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan kemampuan serta menerapkan ilmu yang telah di dapat penulis selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

##### 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi suatu pertimbangan dan masukan bagi perusahaan serta menjadi inspirasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

##### 3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menjadi suatu referensi dan mengharumkan nama besar serta meningkatkan kualitas Universitas Muhammadiyah Palembang

## DAFTAR PUSTAKA

- Nurmaliani. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Anugerah Mandiri Palembang, F-E. UMP : skripsi tidak dipublikasikan
- Ahmad Rhodi(2014). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Utama Karya Palembang F-E. UMP : skripsi tidak dipublikasikan
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media group