

**PERANAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT FIF DI KEPAHIANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar (S1)
dalam Ilmu Syariah dan Ekonomi Islam



OLEH:

**ANGGI APRIANSYAH
NIM. 20631009**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH & EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN CURUP
TAHUN 2024**

PENGAJUAN SKRIPSI

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah mengadakan pemeriksaan dan pembimbingan serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi mahasiswa IAIN Curup oleh:

Nama : Anggi Apriansyah

NIM : 20631009

Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Judul : **Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. FIF di Kepahiang**

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dibuat dengan sebenar-benarnya, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

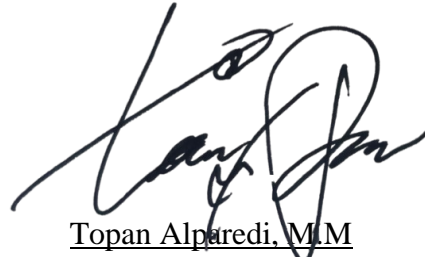
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing 1



Ratih Komala Dewi, M.M
NIP. 199006192018012001

Curup, 14 November 2024
Pembimbing 2



Topan Alparedi, M.M
NIP. 198812202020121004

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggi Apriansyah
NIM : 20631009
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 di suatu perguruan, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi yang sesuai peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 14 November 2024
Penulis



Anggi Apriansyah
NIM. 20631009



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jalan Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Website/facebook: fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Negeri (IAIN) Curup Email
fakultassyariah&ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor: 109 /In.34/FS/PP.00.9/02/2025

Nama : Anggi Apriansyah
Nim : 20631009
Fakultas : Syaria'ah Dan Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syaria'ah
Judul : Peranan Motivasi dan Displin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT FIF di Kepahiang

Telah di munaqasyahkan dalam sidang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/ Tanggal : Kamia, 23 Januari 2025
Pukul : 08.00-09.30WIB
Tempat : Ruang III Gedung Sidang Skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah.

TIM PENGUJI :

Ketua,

David Aprizon Putra, S.H., M.H
NIP. 19900405 201903 1 013

Sekretaris,

Sri Wihidayati. M.H.I
NIPPPK. 1973113 20232321 2 001

Penguji I,

Khairul Umam Khudhori, M. E. I
NIP. 19900725 201801 1 001

Penguji II,

Fitmawati. ME
NIDN. 2024038902



Mengesahkan
Dekan Fakultas Syaria'ah dan Ekonomi Islam

Dr. Ngadri, M. Ag
NIP. 19690206 199503 1 001

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar, Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dan pemberi safaat bagi umatnya di hari akhir nanti. *Aamiin Ya Rabbal'alamin*.

Adapun skripsi ini berjudul **“Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. FIF di Kepahiang”** yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi tingkat sarjana (S.1) pada Institut Agama Islam Negeri Curup, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, maka tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sehingga skripsi ini bukan semata-mata hasil usaha penulis sendiri. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang memberikan sumbangsih dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Dr. Ngadri, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
3. Bapak Ranaswijaya, M.E selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah IAIN Curup.

4. Ibu Ratih Komala Dewi, M.M dan Bapak Topan Alparedi, M.M selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis, terimakasih atas do'a, dukungan, waktu, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
 5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam (FSEI) IAIN Curup, yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai pengetahuan ilmunya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
 6. Staf dan karyawan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam (FSEI) IAIN Curup, yang telah memberikan pelayanan yang baik dalam hal pelayanan
- Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi koreksi perbaikan penulis kedepan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis dan pembaca.

Curup, 14 November 2024
Penulis



Anggi Apriansyah
NIM. 20631009

MOTTO

Tuntutlah ilmu sampai ke negeri china

Tuntutlah ilmu walau ke negeri china

Sesungguhnya menuntut ilmu adalah

Kewajiban atas setiap muslim

PERSEMBAHAN

Kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, motivasi serta arahan kepada peneliti. Pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan rasa bangga dan bahagia peneliti ucapkan terimakasih, skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kepada Allah SWT, peneliti haturkan rasa syukur yang sebanyakbanyaknya karena atas izin dan karunianya skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
2. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku ayahanda dan ibundaku tercinta, ketika dunia menutup pintunya untukku ada lengan kedua orang tuaku yang siap menerimaku, disaat orang lain menutup telinga atas derita yang aku alami ada kedua orang tua ku yang selalu siap mendengarkan segala keluh kesahku, terimakasih selalu ada untukku.
3. Kepada adekku tercinta Azza Afifah dzahwa terimakasih atas do'a dan support yang telah diberikan, yang ingin melihat kakaknya sukses..
4. Kepada keluarga besar, sepupu, serta nenek peneliti ucapkan terimakasih atas nasehat serta dukungan yang diberikan kepada peneliti hingga saat ini.
5. Kepada teman seperjuangan (ahmad aljabah, sofyhan hadi solihin, adi supriatnak, eldyzen alfino, arwin lalika) kalian menjadi bagian dalam kehidupan peneliti, terimakasih telah hadir dan selalu membuatku dan mensupport.
6. Kepada teman-temanku lokal 8A terimakasih telah saling mensupport.
7. Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri, karena telah berusaha keras berjuang sejauh dan sekuat ini, terimakasih tetap memili berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau sering kali dipatahkan dengan keadaan yang ada terimakasih untuk tidak putus asa. Berbahagialah selalu dimanapun kita berada, mari merayakan diri sendiri

ABSTRAK

Anggi Apriansyah, NIM. 20631009, “**Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. FIF Di Kepahiang** “. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar kinerja perusahaan terus meningkat. Sehingga peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu didalam suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang. 2) Untuk mengetahui peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sehingga data yang disajikan bersifat deskriptif. Penelitian ini menggunakan subjek penelitian pimpinan perusahaan PT. FIF Cabang Kepahiang, UH PT. FIF Cabang Kepahiang, dan para karyawan PT. FIF Cabang Kepahiang. Data yang diperoleh dari penelitian ini dari hasil wawancara subjek penelitian.

Hasil penelitian yaitu: 1) Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang bentuk motivasi berkaitan yaitu dengan pemberian pujian, Motivasi adalah hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Tanggung jawab berkaitan dengan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap beban pekerjaan dalam meningkatkan tanggung jawab karyawan menjaga integritas dan kejujuran. Kebutuhan sosial berkaitan dengan komunikasi yang baik antara pimpinan. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan lingkungan yang positif yang mengembangkan potensi diri karyawan dan Kebutuhan aktualisasi diri karyawan di lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam menjalankan proses operasional perusahaan. 2) Peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang terdiri dari ketetapan waktu, waktu sangat berharga dan harus di pertanggung jawabkan, kepatuhan pada peraturan adalah sikap taat kepada hukum yang baik, efektif dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan perencanaan yang baik dan memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok Hal ini dibuktikan para karyawan membenarkan bahwa prosedur dan peraturan yang diberikan sudah dipaparkan, serta karyawan sudah bertindak sesuai dengan peraturan dan SOP yang telah ditetapkan. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan diwujudkan dengan bekerja dengan integritas dan etos kerja yang tinggi. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kajian Literatur	8
G. Penjelasan Judul.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Motivasi	15
2. Disiplin kerja.....	22
5. Kinerja karyawan	30
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Subjek Penelitian.....	39
D. Jenis Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknis Analisis Data	43
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45

A. Gambaran Objektif Wilayah Penelitian	45
B. Temuan Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan.....	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	99
A. Simpulan	99
B. Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki prospek yang baik dalam kegiatan ekonomi. Hal ini dapat dilihat dengan semakin banyaknya lembaga keuangan bank dan nonbank yang berkembang baik. Pengembangan keuangan Indonesia juga ditandai dengan adanya diversifikasi produk keuangan, yaitu dengan bermunculannya lembaga pembiayaan di luar bank yang dapat dijadikan alternatif dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat akan pembiayaan yang diinginkan. Semakin berkembangnya lembaga keuangan non bank yang menawarkan berbagai bentuk fasilitas pembiayaan akan lebih memperluas penyediaan pembiayaan alternatif bagi dunia usaha serta kebutuhan masyarakat Indonesia dalam sistem perekonomian Indonesia.¹

Perkembangan ekonomi Islam di Indonesia cukup pesat. Hal itu ditandai dengan meningkatnya jumlah bank syariah dan lembaga keuangan non bank. Ada beberapa yang memang asli syariah, akan tetapi ada yang berupa unit usaha syariah. Dalam kehidupan perekonomian, kita tidak hanya mengenal perbankan syariah yang memang menjadi perhatian banyak orang. Pembiayaan syariah bukan hanya sekedar membahas tentang perbankan Islam, tetapi semua hal yang berkaitan dengan kehidupan ekonomi manusia.²

¹ Efendi, Rio, and Husni Thamrin. "Pembiayaan Murabahah Di Pt. Federal International Finance Syariah Pekanbaru." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 4, no. 1 (2021): 26–37. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6057](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6057).

² Muhaimin. "Perusahaan Pembiayaan Syariah Di Indonesia (Sebuah Tinjauan Analisis Terhadap Perusahaan Pembiayaan Pt. Fif Syariah)." *Studi Ekonomi* 3, no. 3 (2012): 107–22.

Secara umum lembaga pembiayaan berfungsi menyediakan produk yang berkualitas dan pelayanan yang profesional. Selain beroperasi menggunakan sistem keuangan konvensional, lembaga pembiayaan ini juga dapat melakukan kegiatannya dengan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah dimana pada saat ini prinsip syariah sedang berkembang dalam berbagai transaksi keuangan di Indonesia sebagai alternatif pembiayaan yang adil dan berkah bagi individu yang menjalankannya.³ Sebagaimana dalam Surat At-Taubah ayat 105 berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Islam sebagai agama yang *rahmatan lil ‘alamin* mengajarkan bagaimana hubungan antara sesama manusia dengan tidak saling merugikan atau tidak saling mendzalimi antar sesamanya. Hal ini yang disebut dengan pembiayaan syariah yang mana bertujuan mewujudkan tingkat pertumbuhan ekonomi jangka panjang dan memaksimalkan kesejahteraan manusia (falah). Sistem pembiayaan syariah yang bebas dari prinsip bunga diharapkan mampu menjadi alternatif terbaik dalam mencapai kesejahteraan masyarakat. Penghapusan prinsip bunga ini memiliki dampak besar yang cukup baik bagi

³ Sudirman. “Penetapan Pembiayaan Leasing Syariah Di Fif Kota Metro Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.” *Mu’amalah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 1, no. 2 (2022): 20. <https://doi.org/10.32332/muamalah.v1i2.4999>.

perkembangan ekonomi Indonesia. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah dalam menjalankan kegiatannya.

PT. Federal Internasional Finance atau FIF sebagai lembaga pembiayaan hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti pembiayaan kendaraan mobil dan motor baik baru maupun bekas, pembiayaan barang elektronik, pembiayaan multiguna dan pembiayaan properti. FIF syariah dibentuk oleh Astra Group yang mana sebelumnya ditangani oleh PT AMF (Astra Multi Finance), namun seiring berjalannya waktu FIF mengambil alih perusahaan sehingga masuk dalam PT. FIF. Dari tahun 2005 hingga tahun 2009 FIF mampu mencakup 165 cabang diseluruh Indonesia, dan perusahaan ini hanya menjual produk Honda saja dalam pembiayaan motor karena Honda masih satu anak perusahaan PT. Astra Tbk.⁴

Sementara itu FIF Syariah mulai diterapkan oleh PT. FIF Group Cabang Kepahiang sejak tahun 2010. Mengenai produk pada FIF Sejauh ini produk pembiayaan syariah terkait dengan Haji, Paket Umroh, Beli Emas dan pembelian barang lainnya, pada dasarnya adalah sama jenisnya dengan produk konvensional dan yang membedakan hanya terletak pada moralitas dan penerapan akadnya. Akad yang digunakan dalam pembiayaan syariah menggunakan *murabahah* atau dengan cara dicicil.⁵

Hadirnya FIF syariah ini merupakan sebuah penawaran alternatif kepada masyarakat, saat ingin memilih lembaga pembiayaan Haji, Paket

⁴ Hasil dokumentasi pada tanggal 05 Desember 2024. Pukul 09.00 WIB

⁵ Hasil dokumentasi pada tanggal 05 Desember 2024. Pukul 10.09 WIB

Umroh, Beli Emas dan pembelian barang lainnya. Dengan adanya pilihan ini, maka masyarakat bisa menentukan mana yang cocok dengan keuangannya, serta sesuai dengan selera hatinya. Khususnya bagi kaum muslimin yang ingin meminjam uang dengan cara mengangsur yang sesuai dengan syariah Islam. FIF hadir untuk memberikan ketenangan kepada kaum muslimin yang ingin berangkat Haji, Paket Umroh, Beli Emas dan pembelian barang lainnya secara angsur dengan tidak ada keraguan dalam melakukan praktek-praktek mu'amalat yang sesuai dengan syariah Islam. PT. FIF Cabang Kepahiang memberikan alternatif pembiayaan baik itu konvensional maupun syariah menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki komitmen tinggi dalam penguatan ekonomi bangsa ini.

Agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan pada, diperlukan kinerja karyawan yang unggul. Peningkatan kinerja karyawan dengan etos kerja yang kuat akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan meningkatkan keuntungan. Namun jika karyawan berkinerja buruk, maka akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karyawannya dengan baik untuk memaksimalkan kinerja karyawan, menghindari konflik antar karyawan, dan mencapai kepuasan karyawan di tempat kerja.⁶

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan

⁶ Payaman J. Simanjuntak. *Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3.* (Jakarta: Fakultas UI, 2018) h.10

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.⁷ Motivasi adalah dorongan atau gejala yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing.⁸ Indikator dalam motivasi kerja meliputi kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, pengembangan karier, dan tanggungjawab.

Selain motivasi, seorang karyawan juga membutuhkan disiplin. Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja hal tersebut. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹ Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menegakkan kebijakan organisasi.¹⁰

Dari hasil observasi awal dan pra survei dengan beberapa karyawan PT. FIF cabang Kepahiang beberapa karyawan menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak diindahkan, dan hanya sebagian karyawan yang sadar akan pentingnya bonus atau dalam mengejar target produksi. Di sisi lain lingkungan kerja menunjukkan bahwa fasilitas kerja belum memadai, selain itu juga bahwa masih ada karyawan pada perusahaan yang bertele-tele saat melakukan pekerjaan karena bonus yang tidak segera direalisasikan sehingga kinerja mereka mengalami penurunan. Namun disisi lain dalam kedisiplinan

⁷ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.*(Jakarta: Bumi Aksara,2019) h. 141

⁸ Afin Murtie. *Menciptakan SDM Berkuwalitas.* (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2020) h. 63

⁹ Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 87

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013) h.74

banyak karyawan yang masih tetap disiplin dalam pematuhan peraturan pada perusahaan.

Dari temuan tersebut terlihat bahwa ada 5 karyawan yang bermasalah terdapat pola interaksi dari motivasi kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, menjadi sangat diperlukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yang dapat dilakukan melalui motivasi pekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Kemampuan untuk termotivasi dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja seorang pegawai. Kinerja pegawai akan tinggi jika motivasi kerjanya tinggi.¹¹ Perusahaan diharapkan memberikan imbalan maupun penghargaan yang sesuai untuk mendorong motivasi karyawan menurut pendapat.¹² Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawannya. Terdapat sejumlah faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja, salah satunya adalah melalui penegakan disiplin kerja. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui tingkat kedisiplinan para pegawainya. Kedisiplinan menjadi jaminan utama untuk menjaga terpeliharanya tata tertib di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan pendapat para ahli yang mengatakan bahwa adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik, akan dapat

¹¹ Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.

¹² Olivia, C. (2022). *Strategi Peningkatan Motivasi Karyawan pada PT Gigantara Sukses Mandiri Raharja Surabaya*. *Agora*, 10(1).

membentuk atau menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.¹³ Para pegawai akan merasa bahwa bila mereka ingin kehidupan mereka lebih baik maka mereka juga harus meningkatkan kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan mereka. Maka penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang **“PERANAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT FIF DI KEPAHIANG”**

B. Batasan Masalah

Adapun penelitian ini menetapkan batasan masalah dalam rangka menghindari terlalu luasnya masalah yang akan di teliti, maka penulis berfokus pada upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memasarkan produk-produk pembiayaan yang di butuhkan karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah penelitian berdasarkan batasan masalah di atas:

1. Bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang?
2. Bagaimana peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang?

¹³ Amidhan Akbar, Alfian. “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CEMARA PRODUCTION SURABAYA Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.” *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013): 41–55.

D. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian, yang mana dirumuskan dengan maksud untuk menemukan jawaban berdasarkan rumusan masalah di atas:

1. Untuk mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang.
2. Untuk mengetahui peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan pada PT FIF di Kabupaten Kepahiang.

2. Secara teoritis.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan seseorang terkhusus mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja perusahaan dan juga menambah wawasan mengenai sumber daya manusia.

F. Kajian Literatur

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan pembahasan penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian Novita sari, 2019 dengan judul: Upaya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Muara Enim. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

upaya yang dilakukan, teknik motivasi yang digunakan, serta sejauh mana tingkat motivasi kerja pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Muara Enim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Muara Enim dengan disiplin kerja karyawan, yaitu upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi adalah meliputi penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi, menerapkan sistem keadilan dan melalui pendekatan preventif, adanya komunikasi antara atasan dan bawahan untuk menghindari terjadinya kesenjangan sosial yang dirasakan oleh karyawan.

2. Penelitian Eka pariyanti, 2019, dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF). terpenuhinya segala kebutuhan atau keinginan pada diri pegawai maka akan timbul perasaan puas, dan pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan mengalami peningkatan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini bertujuan, (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Teknik pengumpulan

data penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Federal International Finance (FIF) wilayah Lampung Timur dengan jumlah 96 orang. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi dan jalur path. Hasil penelitian ini adalah, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara motivasi kerja dan kinerja karyawan kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun motivasi kerja akan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai jika terlebih dahulu melalui atau ditambah dengan kepuasan kerja. Hasil Penelitian Ini Dapat Menjadi Masukan Bagi PT. Federal International Finance (FIF), sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Penelitian Riski Fauziah Aprilika Bakri, 2020, Dengan judul: Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada FIF Group Pos Ungaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab penurunan kinerja karyawan yaitu tekanan kerja, komunikasi, beban kerja, dan sikap atasan yang mengakibatkan stres kerja, kemudian pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan jam kerja dan jaminan karyawan, selama ini yang menjadi karyawan merasa nyaman hanya lingkungan kerja yang saling mendukung. Upaya peningkatan kinerja yaitu bimbingan dan pengarahan, pelatihan dan pengembangan, serta pendisiplinan terhadap aturan

perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

4. Penelitian Andi Risaldi, 2020, dengan judul: Peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT FIF Group Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Seberapa besar peranan motivasi secara bersama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT.FIF GROUP Banjarmasin, (2) Untuk mengetahui bagaimana peranan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT.FIF GROUP, (3) Untuk mengetahui bagaimana peranan produktivitas karyawan pada perusahaan PT.FIF GROUP Banjarmasin.

G. Penjelasan Judul

1. Motivasi

Kata motivasi biasanya di hubungkan dengan istilah dorongan.istilah dari dorongan atau tenaga tersebut merupakan sebuah jiwa dan jasmani agar dapat memperoleh suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu bentuk dukungan supaya dapat menyelesaikan kewajiban dengan sungguh-sungguh. Kata Motivasi berasal dari kata *motove* yang dalam bahasa latin di sebut juga dengan *movere* yang artinya adalah mengarahkan. Oleh karena itu penjelasan dari kata motivasi adalah suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang atau organisasi untuk bertindak dan melakukan latihan.¹⁴ Motivasi dalam Islam merangkum lebih dari

¹⁴ Nasution et al., 2021 dan Hendra, 2020

sekadar dorongan untuk mencapai sukses materi atau prestasi dunia. Tujuan hidup seorang Muslim terfokus pada pencarian ridha Allah, dengan kesadaran bahwa setiap tindakan, apakah besar atau kecil, dapat menjadi bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat yang ikhlas dan sesuai dengan ajaran Islam

2. Disiplin kerja

Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang ter-tulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Tjipto & Sutanto, 2018). Adapun masalah yang menyangkut disiplin yang ada di PT. Federal Internasional Finance (FIF) saat ini yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai kedisiplinan karyawan dalam hal jam masuk kerja masih saja terdapat beberapa karyawan datang terlambat sesuai waktu yang sudah di tentukan, dalam hal jam istirahat dan jam pulang terdapat beberapa karyawan beristirahat dan pulang kerja di luar ketentuan yang sudah di buat oleh perusahaan, dalam hal cara berpakaian tidak diperhatikan kebersihan dan kerapihan sehingga terlihat lusuh karena hal tersebut menjadi cerminan diri kita. Begitu pula dalam hal sopan santun mereka mengabaikan batasan-batasan antara atasan dan

bawahan, antara sesama rekan kerja.¹⁵ Apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Riniwati kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.¹⁶ Dalam perspektif Islam, kinerja karyawan adalah hasil dari upaya sungguh-sungguh yang dilakukan dengan mengerahkan seluruh pikiran, tenaga, dan

¹⁵ Finsa Prayogo Utomo, *pengaruh kompetensi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF) di kota madiun*, Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas PGRI Madiun (September 2023).

¹⁶ Yandra Rivaldo, S.E., M.M, *Monograf peningkatan kinerja karyawan*, penerbit Eureka Aksara, Maret 2022 Anggota Ikapi Jawa Tengah No.225/JTE/2021

dzikir. Kinerja karyawan juga harus berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat.

4. PT. FIF (Lembaga Keuangan Non Bank)

PT FIF merupakan Lembaga Keuangan yang masuk ke dalam kategori Lembaga Keuangan Non Bank yang Berperan yang secara langsung maupun secara tidak langsung mereka menghimpun dana terutama dengan sistem mengeluarkan sebuah kertas berharga dan menyalurkan kepada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan untuk mendapatkan keadilan dan kemakmuran masyarakat.ada berbagai macam jenis pelayanan yang bisa di berikan oleh Lembaga keuangan non bank ini terutama PT FIF di antaranya berupa. Pembiayaan peminjaman uang dengan jaminan BPKB kendaraan, yang di mana pembiayaan jenis ini sering di gunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁷

¹⁷ Sri susilo Y, sigit triandatu, A Totok budi santoso, *loc cit*, hlm 127

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Motivasi dalam perspektif Islam

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja pada diri seseorang (karyawan) yang melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi setiap individu itu berbeda-beda tergantung suatu hal yang melatarbelakangi.¹⁸ Namun pada dasarnya motivasi akan mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja karyawan sendiri.

Selama ini, banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi tanpa memikirkan akan akhirat kelak yang kekal abadi. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja karyawan-karyawan bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam ajaran islam dan harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:¹⁹

1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

¹⁸ Winardi. *Motivasi, Permotivasi Dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019) hlm. 65

¹⁹ Saleh, A. M. *Bekerja dengan Hati Nurani*.(Jakarta: Gema Insani Press, 2017) hlm. 15

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan khirah, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan, Rasulullah SAW bersabda:

Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: “Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu.” (HR. Bukhari-Muslim).

2) Takwa dalam Bekerja

Takwa disini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanakan.
 - b) Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinyadan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak bermalas-malasan, merugikan rekan kerja.
 - c) Taat pada aturan.
 - d) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.
- 3) Ikhlas dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:

- a) Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- b) Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
- c) Penuh semangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan.
- d) Tidak merasah rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Mencari rezeki yang halal dalam agam islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup

(*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakkan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah. Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh dan sempurna.

4) Menyadari bahwa Bekerja adalah Ibadah

Budaya kerja menurut perspektif islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan tuhan tetapi dalam bermuamalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu sebagai berikut:

- a) Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui islam, bersesuaian dengan hkum islam dan tidak bertentangan.

- b) Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.
 - c) Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang yang membuat suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.
 - d) Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukumhukum islam dan ketentuan batasannya, seperti tidak menzalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu atau merampas hak orang lain.
 - e) Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, zakat, dan lain sebagainya.
- b. Definisi motivasi secara konvensional

Motivasi adalah hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan,

menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.²⁰

Motivasi kerja sebagai penyebab karyawan untuk dapat mengerjakan tugas sesuai kewajiban. Karyawan yang punya motivasi yang efektif akan melakukan tindakan positif untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya, dan sebaliknya motivasi yang lemah akan menggagalkan pencapaian tujuan. Dua bentuk motivasi, berdasarkan motivasi intrinsik dan secara ekstrinsik.

Bila ada dorongan dari dalam diri karyawan maka berbentuk motivasi intrinsik. Komponen dari bentuk motivasi ini ada tiga. Pertama, adalah achievement atau pencapaian sebagai bentuk keberhasilan seorang karyawan dilihat dari prestasi kerja dengan memberikan kesempatan kepada mereka agar terus terus berkesinambungan dan berkelanjutan dengan kerja yang efektif. Ketika karyawan sukses melakukan tugas, ada baiknya penilai menyatakan hasil dan pencapaian secara objektif sesuai prestasi. Kedua, adalah recognition atau pengakuan sebagai umpan balik dari pencapaian pekerja dari pimpinan dengan reward tertentu. Ketiga, adalah responsibility atau tanggung Jawab sebagai pendorong bagi

²⁰ Kintan Adela Putri et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto," *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA* 5, no. 2 (2022): 116–27.

pekerja dengan kesadaran pribadi yang melekat pada diri selama melakukan pekerjaan.²¹

Maka dapat disimpulkan, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

c. Indikator motivasi karyawan

Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja terhadap karyawan
2. Prestasi yang diraih karyawan
3. Peluang untuk karyawan maju
4. Pengakuan dari pihak lain
5. Pengembangan karir karyawan²²

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan mendukung dan menggerakkan perilaku manusia bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya mengembangkan tren. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak

²¹ Didit Darmawan & Ernawati, *MOTIVASI KARYAWAN DAN HASIL KERJA BAGI ORGANISASI*, *Jurnal Baruna Horizon* Vol. 4, No. 2 Desember 2021

²² Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. (Jakarta: Prananda Media Group,2019). h.98

memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dilakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.²³

2. Disiplin kerja

a. Disiplin kerja dalam pandangan Islam

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antar manusia sukses dengan pribadi disiplin. Hal demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang

²³ Adela Putri, Kintan, Zackharia Rialmi, Ranila Suciati, Universitas RS Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, Pd Labu, Kec Cilandak, Kota Depok, and Daerah Khusus Ibukota Jakarta. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto." *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA* 5, no. 2 (2022): 116–27.

bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu diciplina yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.²⁴ Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela.

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggungjawab atas tugas pokoknya. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman.²⁵ Olehnya itu, disiplin dalam bekerja menjadi suatu yang sangat penting dalam Islam, karena dengan disiplin kerja dapat mengantarkan suatu organisasi keluar dari keterpurukan atau kegagalan, menuju kepada keberhasilan dan kesuksesan sehingga kelak dapat bermanfaat dalam hidup dan kehidupan manusia.

b. Definisi disiplin kerja secara konvensional

Setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan nya, karena ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan

²⁴ Siagian, Sondang P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet: X, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) hlm. 78

²⁵ Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, (Jakarta :PT. Bumi Aksara,2009). hlm. 45

akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Beberapa ahli mendefinisikan Disiplin Kerja sebagai berikut:

Definisi disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Menurut disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.²⁶

Menurut Hartatik Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut sutrisno Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

²⁶ Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, no. 1 (2018): 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dalam penelitian Putri et al. bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.²⁷

Menurut Malayu S. P. Hasibuan menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Lalu menurut Edy Sutrisno menyatakan sebagai berikut: “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau

²⁷ Tanjung, Adetia Azmi, and MHD. Andi Rasyid. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv.” *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>.

kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

c. Dimensi dan Indikator-indikator disiplin kerja

- 1) Kepatuhan terhadap peraturan.
- 2) Ketepatan waktu.
- 3) Efektif dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan.²⁸

Menurut Rivai dalam menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut: Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja:

- a) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- b) Ketaatan Pada Standar Kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

²⁸ Agustini, Fauzia. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Medan: UISU Press,2019) h.104

c) Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.²⁹

d. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang, maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

²⁹ Alhifni, Sutiati dan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Asuransi Takaful Keluarga) the Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Study at Pt. Takaful Family Insurance)." *Jurnal Syarikah* 8, no. 1 (2022): 98–108.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.
- e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menajakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5) Hubungan Kemanusiaan

Tercapainya hubungan kerja yang baik, mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja. Hubungan

kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.³⁰

5. Kinerja karyawan

a. Kinerja karyawan dalam perspektif Islam

Kinerja karyawan menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.³¹

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan

³⁰ Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, and Agustina M.D. Lela. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka." *Jurnal Projemen UNIPA* 10, no. 1 (2023): 01–17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>.

³¹ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), hlm.24

diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan.³²

Dalam perspektif Islam, kinerja karyawan adalah hasil dari upaya sungguh-sungguh untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Kinerja karyawan yang baik dalam Islam ditandai dengan sikap patuh dan taat kepada Allah SWT, serta semangat bekerja untuk kebaikan diri, keluarga, dan masyarakat.

Berikut beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam perspektif Islam:

- 1) Kerja dalam Islam mencakup segala bentuk amalan yang baik dan bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat.
- 2) Kinerja karyawan yang baik didapatkan dari kesungguhan dalam bekerja dan berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat.
- 3) Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan sikap amanah, jujur, dan bertanggung jawab.

³² M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Medan: Ghalia Indonesia, 2015) hlm. 235

- 4) Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan semangat untuk menambah ilmu pengetahuan dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 5) Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan sikap patuh dan taat kepada Allah SWT.

b. Definisi kinerja

Pengertian Kinerja adalah Menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.³³

³³ Shofiana Syam, *Politeknik Informatika Nasional, Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, p-ISSN: 2714-6332–e-ISSN: 2714-6324 Vol.4 Nomor 2 Juli 2020.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisastersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tangga pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.³⁴

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas program yang telah direncanakan guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

c. Definisi Karyawan

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (dalam Wati, 2012) Karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau karyawan.

Karyawan adalah orang penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya ditetapkan terlebih dahulu.³⁵ Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh

³⁴Hasibuan, Desmawaty. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 6, no. 1 (2019): 9–15. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>.

³⁵ Ali, Agus. 2022. "Peningkatan Kinerja Teknologi Pendidikan dan Penerapannya pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Dirosah Islamiyah*". Volume 4 Nomor 1. hlm 49-58. P-ISSN 2656-839x E-ISSN 2716- 4683

penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³⁶

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.³⁷ Seringkali masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus meningkat, khususnya berhubungan dengan supply tenaga kerja yang terampil, memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, dan mampu menghadapi ambiguitas atau kerancuan yang terjadi. Sumber daya manusia mempunyai andil yang besar bagi keberhasilan bisnis, khususnya apabila sumber daya manusia tersebut sudah siap pakai dan berpengalaman. Pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan menentukan secara pasti juga bagaimana caranya untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang semakin beragam. Selain hal tersebut, perusahaan sering kali juga terkendala dengan bagaimana caranya untuk mendapatkan individu yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tepat.

³⁶ Deni, Muhammad. (2018). "Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik" *In Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol.16 (1)

³⁷ Saputra, H., & Abadi, A. F. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Terang Inti Seraya Siak Hulu Kampar. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 109-118. (PERUSAHAAN 3)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan seorang yang bekerja dengan menerima imbalan dan tempat orang tersebut bekerja. Dengan memiliki batas usia yang ditentukan, dimana karyawan tersebut sebagai sumber daya manusia dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan suatu perusahaan atau tempat ia bekerja.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora yang dikemukakan kembali oleh Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1) Faktor individual yang terdiri dari:

- (a) Kemampuan dan keahlian
- (b) Latar belakang dan
- (c) Demografi.

2) Faktor psikologis yang terdiri dari:

- (a) Persepsi
- (b) Sikap
- (c) kepribadian
- (d) Pembelajaran dan
- (e) Motivasi.

3) Faktor organisasi yang terdiri dari:

- (a) Sumber daya
- (b) Kepemimpinan

- (c) Penghargaan
 - (d) Struktur dan
 - (e) Job design
- e. Dimensi dan Indikator Kinerja
- 1) Kualitas kerja.
 - 2) Kuantitas kerja.
 - 3) Ketepatan waktu.
 - 4) Efektivitas biaya.
 - 5) Kebutuhan pengawasan.
 - 6) Pengaruh Interpersona.³⁸

Wirawan mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis: hasil kerja, perilaku kerja sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Kelompok-kelompok tersebut adalah:

1) Hasil kerja.

Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas.

2) Perilaku kerja.

³⁸ Priansa Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (Bandung : Alfabeta, 2022) h. 55

Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama.

3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sifat ini adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran.³⁹

³⁹ Parashakti, Ryani Dhyan, and Dede Irfan Setiawan. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif bersifat deskriptif analisis. Yang merupakan penelitian mengenai data yang di kumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata dan gambara terhadap suatu situasi dan kemudian di susun dalam kalimat yang di peroleh dari hasil wawancara antara penulis dan narasumber.

Penelitian kualitatif memandang objek sebagai suatu yang dinamis, hasil kontruksi pemikiran dan interpretasi terhadap gejala yang di amati serta utuh kerana setiap aspek dari objek itu mempunyai kesatuan yang tidak dapat di pisahkan. Dalam penelitan kualitatif peneliti sendiri yang bertindak selaku instrumen pemikiran dan instrumen peneliti dengan teknik pengumpulan data observasi berperan serta wawancara yang mendalam, maka peneliti harus berinteraksi dengan sumber data. Dengan demikian penelitian kualitatif harus mengenal terlebih dahulu orang yang memberi data.⁴⁰

B. Lokasi Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. FIF, Jalan Pensiunan,
Kecamatan Kepahiang, Kabupaten Kepahiang.

⁴⁰ Soejono dan Abdurrahman, *metodologi penelitian suatu pemikiran dan penerapan* (jakarta: rineke cipta, 1990), h. 23.

2. Waktu penelitian

Adapun waktu yang di gunakan ini di mulai pada tanggal 09 September 2024 sampai dengan selesai.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif karena sifatnya kualitatif maka, diperlukan subjek penelitian⁴¹. Subjek adalah kelompok individu menjadi pusat penelitian, adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Cabang Kepahiang.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pemilihan informasi dengan teknik *random sampling*. yaitu teknik pengambilan data secara acak. Subjek penelitian mewakili karakteristik yang ingin diteliti dan mewakili karakteristik yang ingin diteliti.

D. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi Sejarah singkat berdirinya, letak obyek geografis. Visi dan misi perusahaan dan struktur organisasi perusahaan,. Untuk sumber data yang di gunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴¹ Amirudin Hadi dan Haryono. *Metode penelitian Pendidikan* (Jakarta: Pustaka setia 2019), hal 107

1. Data primer

Menurut Sugiono data primer merupakan data-data yang di peroleh melalui sumbernya langsung. Sumber data primer di peroleh dari kegiatan wawancara dengan subyek penelitian dan observasi atau dengan cara melakukan pengamatan langsung di PT. FIF Kabupaten Kepahiang.

2. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Selain itu juga akan mengambil data dari arsip-arsip dan foto-foto pada saat penelitian berlangsung. Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis dapat mengumpulkan data PT. FIF Kabupaten Kepahiang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, di mana cara tersebut menunjukan pada suatu yang abstrak, tidak dapat di wujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi dapat dipertontonkan penggunaannya.⁴² Dalam hal pengumpulan data ini, penulis terjun langsung pada objek penelitian

⁴² Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 41

untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut⁴³.

1) Observasi

Observasi ini menggunakan observasi partisipasi, di mana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dalam observasi secara langsung ini, peneliti selain berlaku sebagai pengamat penuh yang dapat melakukan pengamatan terhadap gejala atau proses yang terjadi di dalam situasi yang sebenarnya yang langsung diamati oleh observer, juga sebagai pemeran serta atau partisipan yang ikut melaksanakan proses belajar mengajar, baik di dalam maupun di luar kelas.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti ini adalah observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan ke lokasi penelitian, sehingga akan mendapatkan data secara nyata dan memperkuat data yang diperoleh terkait motivasi dan disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT, FIF Cabang Kepahiang.

2) Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang

⁴³ Pupu Saeful Rahmat, *Penelitian Kualitatif*, Jurnal EQUILIBRIUM, Vol. 5, No. 9, (Januari-Juni 2009), hal. 6

mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.⁴⁴

Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpulan data/peneliti dapat menggunakan alat bantu seperti *tape recorder* atau alat bantu lainnya yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar. Wawancara dapat dilakukan baik melalui tatap muka atau *face to face*.⁴⁵ Oleh karena itu, pewawancara perlu memahami situasi dan kondisi sehingga dapat memilih waktu yang tepat kapan dan dimana wawancara harus dilakukan. Wawancara juga merupakan salah satu pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan berdasarkan tujuan penelitian, bisa cara bertatap muka antara pewawancara dan pihak yang diwawancarai dan memperoleh data berupa kata-kata.

3) Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis melalui metode dokumentasi, peneliti gunakan untuk menggali data berupa dokumen terkait PT. FIF Cabang Kepahiang.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2015), hal. 310

⁴⁵ Rukaesih dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 153

F. Teknis Analisis Data

Pengumpulan data dalam sebuah penelitian data sangatlah di butuhkan untuk mendukung keberhasilan penelitian yang di lakukan jika menggunakan teknik yang benar maka akan menghasilkan hasil yang baik. ada beberapa metode yang di lakukan dalam pengumpulan data wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Menggunakan pendekatan observasi, observasi kualitatif adalah proses dimana peneliti secara langsung terlibat di lapangan untuk mengamati perilaku dan kegiatan individu dalam lingkungan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang atau lebih tujuanya untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di kontruksikan maknanya dalam suatu topik tertentu.⁴⁶ Menurut ahli Anas Sudijono wawancara adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang di lakukan dengan melakukan tanya jawab lisan secara berpihak, berhadapan muka, dan dengan arah yang di tentukan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Langsung kepada karyawan PT FIF cabang kepahiang.

3. Dokumentasi

⁴⁶ Sugiono, *memahami penelitian kualitatif* (Bandung: Alfabeta CV, 2014), h.72.

Dokumentasi merupakan suatu yang tertulis. Dalam metode dokumentasi yakni peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, struktur, jurnal, dan lainnya.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objektif Wilayah Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. *Federal international finance* (FIF) merupakan perusahaan pembiayaan anak perusahaan ASTRA. Pendiri PT. Astra International adalah William Soeryadjaya pada 20 february 1957. PT. *Federal Internasional Finance* didirikan dengan nama Mitrapusaka Artha Finance pada bulan mei 1989 serta seiring perkembangan perusahaan berganti nama menjadi PT. *Federal Internasional Finance* (FIF) pada tahun 1992 dan pada tanggal 1 Mei 2013 bertransformasi menjadi FIFGROUP.⁴⁷

FIFGROUP adalah group manajemen dari beberapa perusahaan yang memiliki unit bisnis yang berbeda-beda. FIFGROUP saat ini menaungi PT. *Federal International Finance* dan PT. Astra Multi Finance yang bergerak dibisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

a) Fifastra

Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda baik motor baru maupun motor seken berkualitas.

⁴⁷ Hasil Dokumentasi, tanggal 14 Juli 2024. Pukul 10.00 WIB.

b) Spektra

Jasa layanan pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabotan rumah tangga, peralatan komputer, furniture, sepeda sampai dengan traktor tangan.

c) Aftra

Jasa layanan pembiayaan mobil (car finance) baik mobil baru maupun seken berkualitas.

d) Amitra

Jasa pembiayaan perjalanan umrah dan haji dengan membayarkan uang muka tanpa jaminan, jamaah langsung dapat melaksanakan ibadahnya dan melakukan pelunasan setelah kepulangannya.

Jasa layanan pembiayaan ini meliputi metode pembiayaan konvensional maupun syariah. FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreatifitas. Mengubah tantangan menjadi peluang adalah landasan pemikiran yang membuat FIFGROUP terus berkembang.

2. Bidang Usaha

FIFGROUP mempunyai dua bidang usaha yaitu :

a) FIFASTRA

FIFASTRA merupakan bidang usaha milik FIFGROUP yang bergerak dalam pembiayaan kendaraan bermotor khusus Honda baik baru maupun bekas berkualitas.



Gambar 4. 1 Logo FIFASTRA

b) SPEKTRA

SPEKTRA merupakan bidang usaha milik FIFGROUP yang bergerak dalam pembiayaan mulai dari perabot rumah tangga, alat elektronik, furniture, alat pertanian, dan lain-lain.



Gambar 4. 2 Logo SPEKTRA

Kedua jenis pembiayaan tersebut juga masing-masing mempunyai dua metode pembayaran, yaitu :

- a) Konvensional: Pembiayaan konsumen yang hukumnya menggunakan aturan berdasar UU dari departemen keuangan.

- b) Syariah: Pembiayaan yang disebut akad (jual beli) atau perjanjian Murabahah yang hukumnya menggunakan aturan berdasar UU dari departemen keuangan dan berlandas syariat islam.

3. Visi Misi Perusahaan

- a) Visi Perusahaan

We Bring A Better Life to the Community (Membawa Kehidupan yang Lebih Baik untuk Masyarakat).

- b) Misi Perusahaan

To be the Admired National Industry Leader (Menjadi Pemimpin Industri yang Dikagumi Secara Nasional).⁴⁸

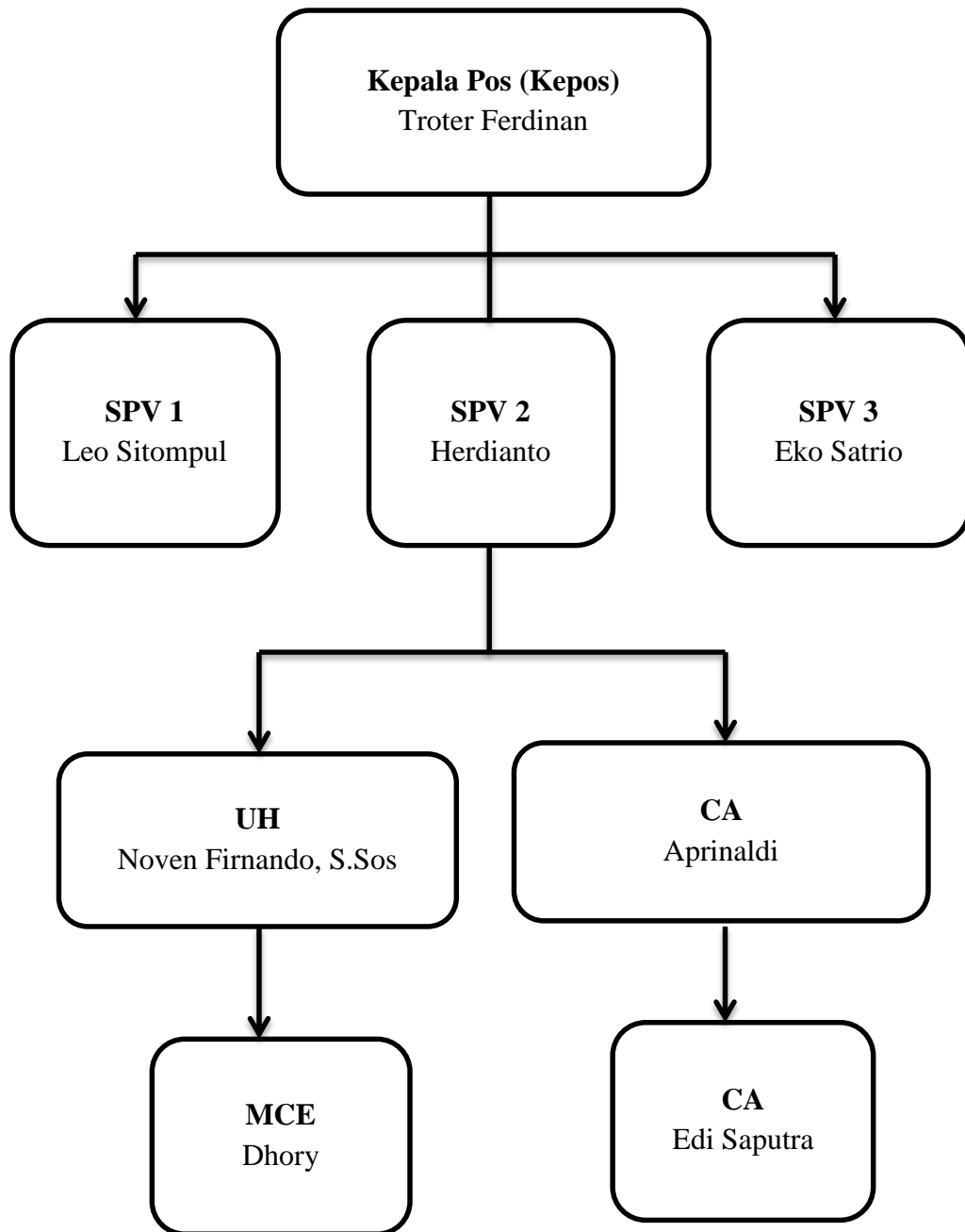
4. Struktur Perusahaan

Organisasi merupakan suatu wadah atau badan yang mengorganisir orang-orang untuk melakukan pekerjaan bersama-sama mencapai tujuan seefektif mungkin guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Didalam suatu organisasi yang baik dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Seorang pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya secara individu. Maka untuk memperlancar tugasnya tersebut harus dikerjakan secara terpisah menjadi lebih kecil agar dapat dikerjakan oleh individu yang membantunya. Setiap organisasi haruslah membuat suatu sistem organisasi yang baik agar pelaksanaan yang terlibat didalamnya dapat mengetahui dengan jelas tugas dan wewenang serta tanggung jawabnya, adapun yang dimaksud dengan wewenang dalam sebuah organisasi adalah

⁴⁸ Hasil Dokumentasi, tanggal 14 Juli 2024. Pukul 10.17 WIB.

kekuasaan untuk memerintah orang lain guna melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu kegiatan.

Wewenang merupakan kunci bagi tugas-tugas manajerial dan merupakan dasar tanggung jawab, kesatuan inilah mempersatukan organisasi perusahaan. Sedangkan tanggung jawab timbul dalam hubungan antara atasan dengan bawahan menerima kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu dalam struktur organisasi juga memberikan gambaran mengenai gambaran batasan pertanggung jawaban yaitu pelaporan hasil pada atasan yang berwenang.



Gambar 3. 3 Struktur FIFGROUP Kepahiangan

5. Nilai-nilai Perusahaan

FIFGROUP mempunyai nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan yang disebut dengan TEAM (*Teamwork – Excellence – Achieving Moving Forward*) yang mempunyai definisi sebagai berikut:

a) *Teamwork*

Mendorong semangat semua insan untuk bersinergi yang didasari oleh sikap saling menghargai, berpikir positif serta mengutamakan kepentingan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang optimal. Jadi nilai *Teamwork* diharapkan karyawan dapat saling menghargai kepada karyawan lainnya, berpikiran positif saat kerjasama dalam kelompok, dan juga melakukan sinergi dalam melaksanakan program sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

b) *Excellence*

Mendorong semua insan untuk mengutamakan layanan unggul pada konsumen eksternal dan internal melalui proses yang sederhana, lugas, serta berkualitas yang didasari sikap pro aktif dalam melakukan perbaikan kesinambungan. Nilai *Excellence* berfokus pada kebutuhan dan keinginan pelanggan, berorientasi pada kualitas di setiap program maupun layanan yang diberikan oleh perusahaan kepada pelanggan, dan juga melakukan perbaikan yang berkesinambungan terhadap setiap aspek supaya semakin lebih baik.

c) *Achieving*

Mendorong semua insan berintegritas dan berkomitmen untuk terus meningkatkan prestasi kerja setinggi-tingginya dengan mengedepankan profesionalisme untuk menghasilkan inovasi-inovasi. Nilai *Achieving* berfokus pada kreativitas dan juga inovatif dalam menghadirkan program atau promosi baru untuk menghadirkan produk jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan yang beragam dan dinamis, bersikap professional dan juga berfokus pada prestasi yang diraih untuk menunjukkan kemajuan dan keunggulan dari perusahaan.

d) *Moving Forward*

Mendorong semua insan agar peka dan tanggap terhadap perubahan serta berwawasan jauh ke depan dalam merancang dan melakukan perubahan strategis. Nilai *Moving Forward* berfokus pada sikap yang responsif dan progresif terhadap setiap proses dan situasi yang dihadapi dan siap berubah sesuai dengan kebutuhan pelanggan sehingga perusahaan dapat lebih maju dan berkembang di masa yang akan datang. Nilai TEAM ini menjadi sebuah semangat yang ada didalam setiap karyawan FIFGROUP untuk memotivasi karyawan-karyawan FIFGROUP untuk melangkah maju untuk mendapatkan prestasi dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap stakeholder dari FIFGROUP dengan mengutamakan kerjasama kelompok daripada menggunakan kemampuan individu untuk meraih tujuan bersama. Nilai TEAM dibuat dari semangat yang sudah ada pada diri karyawan FIFGROUP sehingga nilai TEAM merupakan nilai

yang dibentuk setelah melihat nilai-nilai TEAM terdapat pada diri karyawan.⁴⁹

6. Logo Perusahaan

FIFGROUP mempunyai logo perusahaan yaitu ‘sidik jari-FIF.Id’, logo tersebut berupa sidik jari berwarna biru yang dan juga bertuliskan “member of ASTRA GROUP”, logo FIFGROUP tersebut merupakan logo baru terkait dengan new identity dari FIFGROUP tepat di ulang tahun yang ke 24 pada tahun 2013 dan menekankan bahwa FIFGROUP merupakan bagian dari group ASTRA.⁵⁰



Gambar 4. 4 Logo FIFGROUP

Logo FIFGROUP berupa sidik jari merupakan simbolisasi yang berarti :

- a) Komitmen, menggambarkan komitmen tertinggi dari FIFGROUP (Shareholders maupun Stakeholders) terhadap individu, pelanggan, dan mitranya.
- b) Fokus terhadap Konsumen, memposisikan konsumen sebagai sentral dalam bisnis FIFGROUP
- c) Kustomisasi, mengekspresikan kebutuhan setiap pelanggan.

⁴⁹ Hasil Dokumentasi, tanggal 14 Juli 2024. Pukul 10.20 WIB.

⁵⁰ Hasil Dokumentasi, tanggal 14 Juli 2024. Pukul 10.21 WIB.

7. Divisi-divisi *Frontliner* FIFGROUP

Dalam sebuah organisasi profit biasanya terdapat beberapa divisi yang berhubungan langsung dengan pelanggan atau customer, begitu pula dengan FIFGROUP, karyawan frontliner FIFGROUP terdapat beberapa divisi, yaitu :

a) Kepala Pos (KAPOS)

Pemberi acc/ izin untu tim kredit setiap orde yang diinput kedalam sistem dan mengontrol tim kolektor dikantor maupun dilapangan.

b) SPV 1

Mencetak bahan tagihan untuk kolektor setiap hari, yang sudah terlambat tiga bulan keatas dan pengurusan asuransi kehilangan dan kematian.

c) SPV 2

Mencetak bahan tagihan untuk kolektor setiap hari, yang sudah terlambat satu sampai dua bulan.

d) SPV 3

Mencetak bahan tagihan untuk kolektor setiap hari, yang sudah terlambat 6 hari sampai 1 bulan.

e) Kepala Pinjaman Dana Tunai

Pemberi acc dari hasil survei dilapangan dan menganalisa layak atau tidaknya diberikan pasilitas pinjaman, dan menginput ke sistem setiap kontrak (Berkas Akad).

f) Analisa Kredit (CA)

Memberi acc DP atau uang muka setiap akad kredit sepeda motor baru, dan menganalisa hasil survey dan menginputnya kesistem untuk di acc oleh kepala pos (KAPOS).

g) Credit Control

Memasukkan data konsumen yang telah di acc oleh kapos dan menelpon kepada setiap costumer/ konsumen untuk memastikan unit sepeda motor /elektronik yang dikredit konsumen sampai dengan untuk ketangan costamar/konsumen.

h) Credit Analisis Poom

Mengarsipkan berkas yang telah diinput dan mencocokkan no kontrak/no rekening untuk pembayaran konsumen/costumer.⁵¹

B. Temuan Hasil Penelitian

1) Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.1
Data Informan Wawancara

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Masa Kerja
1.	Radias Revand	Laki-laki	Marketing eksekutif	2 Tahun
2.	Dhony	Laki-laki	Marketing eksekutif	2 Tahun
3.	Noven Fernando. S.Sos	Laki-laki	Unit Head	4 Tahun
4.	Apriandi	Laki-laki	CA	3 Tahun
5.	Rifando Redosi	Laki-laki	Junior Officer Development Program	10 Bulan

⁵¹ Hasil Dokumentasi, tanggal 14 Juli 2024. Pukul 11.00 WIB.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan informan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dalam hal ini PT. FIF Cabang Kepahiang harus memotivasi semua karyawan yang ada dalam lingkungan kerja tersebut dimana target dan tujuan perusahaan ini bisa tercapai sebagaimana motivasi diberikan terhadap karyawan di saat jam lembur kerja supaya karyawan tetap bersemangat melebihi batas waktu jam kerja yang ditentukan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, untuk mencapai kinerja yang optimal karyawan harus memiliki dorongan dalam dirinya untuk melakukan sesuatu yang menjadi tugasnya, dorongan dalam diri inilah yang disebut motivasi. Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan. motivasi pegawai pun menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ini menjadi hal yang paling mendasar karena berkaitan dengan sikap dan semangat dari masing-masing pribadi pegawai. Pegawai akan bekerja dengan mandiri jika memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta dapat bekerja dengan minimum supervise dari pemimpin dan memiliki penuh rasa tanggung jawab. Namun, motivasi kerja tidak hanya bisa di bangun oleh diri

pribadi. Disamping itu motivasi kerja perlu untuk di bangun oleh organisasinya serta lingkungan sekitarnya. Jika produktivitas kerja adalah output maka motivasi pegawai adalah input yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.⁵² Pada kasus peneliti ini perusahaan mempunyai target jumlah produksi yang harus dipenuhi setiap bulan, sehingga kegiatan produksi berjalan sesuai dengan jumlah permintaan pesanan dari konsumen. Berikut temuan yang peneliti temukan pada wawancara dengan 5 karyawan PT. FIF Cabang Kepahiang.

a) Motivasi Verbal

Menurut Menurut Bapak Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang tentang bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan:

“Sebagai pemimpin saya selau memotivasi karyawan dengan berkomunikasi secara langsung dengan karyawan untuk mencapai tujuan dan membimbing individu untuk melakukan pekerjaan”.⁵³

Menurut Menurut Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang tentang bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan:

“Saya selalu memotivasi karyawan secara verbal disaat mereka dapat meleksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur saya sebagai pimpinan tentu memuji karyawan, saya

⁵² Karimah Tauhid, Volume 1 Nomor 6 (2022), e-ISSN 2963-590X | Kusmiati et al.

⁵³ Hasil wawancara dengan Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

juga berharap dengan pujian tersebut dapat lebih memotivasi karyawan dalam bekerja”.⁵⁴

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Dhory selaku *Marketing Credit Executive* memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“Kami setuju dengan pernyataan Bapak Noven Firnando, S.Sos. bahwa beliau selalu memberikan pujian pada bawahan untuk selalu memberikan hasil kerja yang terbaik, dan kami juga sebagai karyawan cukup termotivasi atas pujian yang diberikan”.⁵⁵

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas pujian yang didapatkan oleh karyawan, dengan pujian yang didapatkan oleh karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi dan memberikan hasil kerja yang diinginkan.

b) Tanggung Jawab

Menurut Menurut Bapak Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang tentang tanggung jawab motivasi yang diberikan kepada karyawan:

“Tanggungjawab yang saya berikan ialah bersifat sikap yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi karyawannya dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik sesuai yang di harapkan perusahaan”.⁵⁶

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

Menurut Menurut Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang tentang tanggung jawab sebagai pimpinan dan tanggung jawab kepada bawahan yang diberikan kepada karyawan:

“Saya mencoba untuk bertanggung jawab atas apa yang saya berikan kepada bawahan untuk menyatukan visi dan misi yang perusahaan ini inginkan, untuk tanggung jawab langsung kepada karyawan kami selalu membuat forum diskusi yang diadakan 1 bulan sekali untuk saling memberikan pendapat dan saran untuk dapat memberikan hasil kerja yang diinginkan”.⁵⁷

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Dhory selaku *Marketing Credit Executive* memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“Tanggung jawab yang diberikan pimpinan terhadap kami sudah sesuai dengan yang kami inginkan, namun dalam penyampaian aspirasi pimpinan lamban untuk merespon keluhan yang kami rasa cukup mengganggu yaitu tentang pengupdatean sistem teknologi, yang mana dengan belum terupadatenya sistem yang ada membuat kinerja kami menjadi lebih lamban sehingga tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang kami berikan”.⁵⁸

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas tanggung jawab yang didapatkan oleh karyawan, namun karyawan masih kurang puas karena aspirasi yang mereka sampaikan lamban untuk di respon oleh pihak perusahaan, aspirasi yang berkaitan tentang pengupdatean sistem teknologi komputer

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB

yang mana sistem yang ada sekarang tidak dapat berjalan maksimal, sehingga dengan lambannya sistem yang ada tentu mempengaruhi hasil kerja yang diberikan.

c) Penghargaan

Menurut Menurut Bapak Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang tentang penghargaan yang diberikan kepada karyawan:

“Penghargaan yang diberikan biasanya dalam bentuk reward dan penghargaan verbal melalui kata-kata, karena penghargaan verbal juga perlu mengingat dalam organisasi dapat memberikan keunggulan dan perilaku sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan produktifitas kerja yang baik”.⁵⁹

Menurut Menurut Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang tentang faktor yang membuat karyawan mendapatkan penghargaan atau bonus kerja yang diberikan kepada karyawan:

“Faktor yang membuat karyawan mendapatkan penghargaan dilihat dari hasil kerja yang mereka berikan selama 1 tahun kerja bisa dilihat dari performa kerja, kualitas pekerjaannya, kesadaran diri karyawan dalam mendisiplinkan diri, tercapainya target perusahaan. Kami juga menyadari dengan pemberian penghargaan juga akan memberikan semangat kepada karyawan dalam memotivasi karyawan”.⁶⁰

Hal senada diungkapkan Bapak Dhory selaku *Marketing Credit Executive* memiliki pendapat yang sama, menyatakan bahwa:

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

“Penghargaan atau *reward* yang diberikan pimpinan sudah cukup membuat kami menjadi semangat untuk bekerja, kami juga menyadari bahwa untuk mendapatkan *reward* tentu ada beberapa faktor yang harus di laksanakan, yaitu mampu menyelesaikan target yang diberikan pimpinan”.⁶¹

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas penghargaan yang didapatkan oleh karyawan. Karyawan juga dapat mengerti apa-apa saja yang harus mereka laksanakan untuk bisa mendapatkan penghargaan atas kerja mereka.

d) Komunikasi

Menurut Menurut Bapak Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang tentang komunikasi yang diberikan kepada karyawan:

“Komunikasi itu sangat penting dalam perusahaan maka dari itu saya sebagai pimpinan selalu mengedepankan sifat komunikasi pemimpin sebagai faktor utama tercapainya atau tidaknya suatu perusahaan”.⁶²

Menurut Menurut Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang tentang bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan:

“Sangat berpengaruh sekali apalagi disini pimpinan dan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan demikian kami selalu saling mengingatkan akan pentingnya bekerja sama dan menanamkan norma-norma yang berlaku di perusahaan”.⁶³

⁶¹ Hasil wawancara dengan Karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB

⁶² Hasil wawancara dengan Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

⁶³ Hasil wawancara dengan Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Dhory selaku *Marketing Credit Executive* memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“Kebebasan sosial sangat berpengaruh sekali dengan memiliki kebebasan sosial yang baik antara kami dan pimpinan, sehingga kami bisa mengaspirasikan apa yang kami butuhkan terkait dengan pekerjaan, namun di beberapa kesempatan saat kami memeberikan aspirasi dan masukan pimpinan lambat untuk menanggapi, dengan demikian sangat-sangat mempengaruhi sistem operasional kerja yang ada”.⁶⁴

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki hubungan yang baik namun dari karyawan sendiri masih merasa segan untuk meminta bantuan kepada pimpinan, dengan masalah demikian dikhawatirkan akan mengganggu proses operasional perusahaan.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Menurut Menurut Bapak Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang tentang kebutuhan aktualisasi diri yang diberikan kepada karyawan:

“Aktualisasi diri karyawan dinilai dari karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan dan keterampilan. Aktualisasi diri karyawan menyangkut individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut keahlian dan sikap”.⁶⁵

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

Menurut Menurut Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang tentang bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan:

“Yang saya lihat saat ini dalam aspek kebutuhan aktualisasi diri karyawan dalam bekerja sangat baik. karyawan dan saya semuanya mampu mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik sesuai dengan kemampuan diri masing-masing divisi”.⁶⁶

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Dhory selaku *Marketing Credit Executive* memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“Tingkat kebutuhan aktualisasi kami sebagai karyawan disini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, dan ketika kurang paham pimpinan juga akan membantu”.⁶⁷

Dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa tingkat kemampuan kerja karyawan sudah sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

2) Peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.2
Data Informan Wawancara

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Masa Kerja
1.	Radias Revand	Laki-laki	Marketing eksekutif	2 Tahun
2.	Dhony	Laki-laki	Marketing eksekutif	2 Tahun
3.	Noven Fernando. S.Sos	Laki-laki	Unit Head	4 Tahun
4.	Apriandi	Laki-laki	CA	3 Tahun
5.	Rifando Redosi	Laki-laki	Junior Officer Development Program	10 Bulan

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan informan bahwa disiplin kerja adalah serangkaian merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan. Kesuksesan adalah hak setiap orang yang disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan membuat semuanya menjadi teratur. Jika semuanya telah teratur, maka mudah sekali untuk membentuk pola dalam bekerja. Dalam hal ini PT. FIF Cabang Kepahiang harus mendisiplinkan semua karyawan yang ada dalam lingkungan kerja. Jika karyawan sudah disiplin dalam bekerja, maka semua hasil pekerjaan kita akan sesuai dengan yang kita harapkan bahkan boleh jadi melebihi dari apa yang diharapkan. Karenanya, disiplin mutlak sangat penting dalam keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil. Berikut temuan yang peneliti temukan pada wawancara dengan 5 karyawan PT. FIF Cabang Kepahiang.

a) Ketepatan Waktu

Menurut Menurut Bapak Troter Ferdinan selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang tentang ketepatan waktu dalam hal disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, Troter Ferdinan mengatakan bahwa:

“Ketepatan kerja selalu ditekan dalam perusahaan, karena perusahaan punya target yang akan dicapai. Jika karyawan tidak tepat waktu makan target kerja tidak dapat tercapai dengan maksimal”.⁶⁸

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

Menurut Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang tentang ketepatan waktu dalam hal disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, Noven Firnando mengatakan bahwa:

“Kami disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan, dan dilihat dari hasil kerja yang kami kerjakan kami mampu mengerjakan tugas kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.⁶⁹

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Dhory selaku *Marketing Credit Executive* memiliki pendapat yang sama terkait kedisiplinan waktu dan pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan, mereka menyatakan:

“Menurut kami nilai-nilai tentang kedisiplinan yang diberikan pemimpin belum semuanya terlaksana, dimulai dari terlambat ketika rapat, informasi yang diberikan terlambat, kami berharap sanksi dan peraturan yang diberikan kepada kami bisa diterapkan juga kepada pemimpin”.⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, namun dalam melaksanakan pekerjaan karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, tingginya tingkat kesalahan dalam mengerjakan tugas tentu akan mempengaruhi sistem operasional perusahaan. Hal ini didukung dari hasil observasi, didapatkan bahwa perusahaan

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB

memiliki jenis sanksi dan masa berlaku yang telah di terapkan oleh perusahaan. Dengan adanya sanksi tersebut diharapkan karyawan dapat meminimalisasi pelanggaran kerja.

b) Kepatuhan Terhadap Peraturan

Menurut Menurut Bapak Troter Ferdinan selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang tentang kepatuhan terhadap peraturan dalam hal disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, Troter Ferdinan mengatakan bahwa:

“Kepatuhan karyawan PT. FIF Kepahiang dinilai sudah cukup baik. Dengan disiplin yang kuat dapat memberikan wawasan yang luas sehingga seseorang bisa mendapatkan berbagai keuntungan”.⁷¹

Menurut Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang tentang kepatuhan terhadap peraturan dalam hal disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, Noven Firnando mengatakan bahwa:

“Dengan memiliki kepatuhan pada peraturan akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam aspek kepatuhan, karyawan cukup mampu mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan prosedur perusahaan, namun untuk ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai peraturan masih sering terjadi walaupun jarang tetapi sesekali ada”.⁷²

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Dhory selaku *Marketing Credit Executive* memiliki pendapat yang sama terkait

⁷¹ Hasil wawancara dengan Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

⁷² Hasil wawancara dengan Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

kepatuhan terhadap peraturan dan pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan, mereka menyatakan:

“Ketaatan kami dalam peraturan sudah cukup maksimal. Dilihat dari jam kerja dan penyelesaian tugas kami mampu mengerjakannya sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan”.⁷³

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa kepatuhan terhadap peraturan karyawan sudah cukup baik dalam mematuhi SOP, namun dalam melaksanakan tugas karyawan kurang maksimal dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan pimpinan, dengan demikian akan mempengaruhi hasil kerja mereka. Hal ini didukung dari hasil observasi, ditemukan bahwa karyawan sudah melaksanakan tanggung jawabnya namun masih adanya kesalahan berkas dan keterlambatan penyerahan berkas, dengan demikian akan mempengaruhi sistem operasional perusahaan.

c) Efektif Dalam Menyelesaikan Tugas

Menurut Menurut Bapak Troter Ferdinan selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang tentang kepatuhan terhadap peraturan dalam hal disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, Troter Ferdinan mengatakan bahwa:

“Kefektifan karyawan dalam menyelesaikan tugas itu menggambarkan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang disimpulkan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi”.⁷⁴

⁷³ Hasil wawancara dengan Karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

Menurut Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang tentang efektif dalam menyelesaikan tugas dalam hal disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, Noven Firnando mengatakan bahwa:

“Untuk penyelesaian tugas sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, karyawan kami selalu disiplin terhadap waktu dan peraturan, selalu mengcross cek input dan output barang logistik yang perlu diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, sehingga jam kerja dan hasil kerja karyawan kami selalu memberikan yang terbaik bagi para konsumen”.⁷⁵

Bapak Dhory selaku *Marketing Credit Executive* memiliki pendapat yang sama keefektifan karyawan dalam bekerja, Bapak Dhory menyatakan:

“Kami selalu mengikuti prosedur yang ada yaitu 8 jam kerja, namun itu bisa berubah ketika lambatnya informasi yang diberikan pimpinan, sehingga ketika informasi yang diberikan pemimpin harus segera dilaksanakan dan kami tidak boleh menunda-nunda suatu pekerjaan, karena sangat mempengaruhi jam kerja kami”.⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa keefektifan kerja karyawan dalam input dan output data logistic sangat teliti dalam bekerja, sehingga data dapat di selesaikan sesuai dengan jadwal dan tidak akan mempengaruhi waktu dan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini didukung dari hasil observasi, ditemukan bahwa karyawan sudah melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh pimpinan, namun dalam ketelitian dan

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB

penyelesaian tugas karyawan masih kurang maksimal, kurangnya ketelitian karyawan tersebut dikarenakan bertambahnya beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan, bertambahnya beban kerja tentu saja akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan.

d) Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan

Menurut Menurut Bapak Troter Ferdinan selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang tentang taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dalam hal disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, Troter Ferdinan mengatakan bahwa:

“Dengan ketaatan perilaku karyawan, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang. Kekurang disiplin di dalam mememanajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan sudah cukup taat”.⁷⁷

Menurut Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang tentang taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dalam hal disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, Noven Firnando mengatakan bahwa:

“Baik saya dan karyawan selalu berusaha mentaati pedoman yang ada dalam bertindak dan berperilaku dalam perusahaan, untuk sekarang SOP yang sudah ada cukup baik namun dibebberapa aspek masih ada yang belum maksimal. Akan tetapi terkait sistem tekhnologi para karyawan selalu berusaha mengoprasikan teknologi ter-*update* untuk mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikani”.⁷⁸

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Troter Ferdinan. selaku Pimpinan PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Noven Firnando, S.Sos. selaku UH PT. FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 10.00 WIB

Bapak Dhory selaku *Marketing Credit Executive* memiliki menungkap contoh sikap dalam taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, yang menyatakan:

“Contoh sikap kami dalam berperilaku dalam pekerjaan ialah bertanggung jawab atas fasilitas yang diberikan, kami selalu berusaha menyesuaikan sistem yang perlu di *upgrade* berkaitan tentang pemeliharaan alat atau pembaruan teknologi sebagai penunjang pekerjaan”.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa ketaatan pada pedoman kerja sudah baik sesuai dengan SOP yang berkaitan tentang *upgrade-an* teknologi, dengan terupdatenya sistem tentu akan memperngaruhi hasil kerja yang di berikan. Hal ini didukung dari hasil observasi, ditemukan bahwa karyawan dan pimpinannya bertanggung jawab terhadap fasilitas dan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan selalu bertanggungjawab terhadap sistem informasi dan teknologi yang ada diperusahaan, dengan begitu prosedur yang diberikan otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan dan tugas-tugas operasional perusahaan.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang. Pada tanggal 03 Oktober 2024. Pukul 13.00 WIB

C. Pembahasan

“LAPORAN KINERJA KARYAWAN”

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN FIF GROUP CABANG KEPAHANG MASA KERJA 1 – 4 TAHUN



Nama : Radas Revando
 Jabatan : Marketing eksekutif
 Unit Kerja : FIF Kepahiang
 TMT : 16 Desember 2022

No.	Jenis Penilaian	Penilaian			
		A 10-9	B 8-8.9	C 6-7.9	D <6
INDIVIDU					
1.	Kedisiplinan karyawan	9			
2.	Pemahaman terhadap tata tertib unit kerja <ul style="list-style-type: none"> Tidak pernah melakukan pelanggaran tata tertib unit kerja 		8		
	Kemampuan menyesuaikan diri <ul style="list-style-type: none"> Bisa bekerja sama 		8		
	<ul style="list-style-type: none"> Bisa bergaul dengan baik Tidak pernah konflik dengan rekan kerja satu unit 	9		7	
	Pemahaman terhadap: <ul style="list-style-type: none"> Kebijakan unit Pedoman unit Panduan unit SPO unit Uraian jabatan Visi dan misi unit Mutu unit 		8	7	
5.	Pemenuhan indikator kinerja individu di unit kerja		8		
6.	Tidak terjadi complain dari customer				5
UNIT KERJA					
1.	Tingkat kehadiran di unit kerja		8		
2.	Tidak terjadinya kelalaian dalam jam kerja			7	
3.	Meningkatkan kedisiplinan di unit kerja			7	
NILAI TOTAL		128			
PREDIKAT KINERJA KARYAWAN		BAIK			

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN FIF GROUP CABANG KEPAHANG
MASA KERJA 1 – 4 TAHUN**



Nama : Dhony
 Jabatan : Marketing eksekutif
 Unit Kerja : FIF Kepahiang
 TMT : 13 Maret 2023

No.	Jenis Penilaian	Penilaian			
		A	B	C	D
		10-9	8-8.9	6-7.9	<6
INDIVIDU					
1.	Kedisiplinan karyawan	10			
2.	Pemahaman terhadap tata tertib unit kerja <ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah melakukan pelanggaran tata tertib unit kerja 	9			
	Kemampuan menyesuaikan diri <ul style="list-style-type: none"> • Bisa bekerja sama • Bisa bergaul dengan baik • Tidak pernah konflik dengan rekan kerja satu unit 		8		
			8		
				7.5	
	Pemahaman terhadap: <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan unit • Pedoman unit • Panduan unit • SPO unit • Uraian jabatan • Visi dan misi unit • Mutu unit 		8		
			8		
			8		
			8		
			8		
				7	
				7	
5.	Pemenuhan indikator kinerja individu di unit kerja	9			
6.	Tidak terjadi complain dari customer			7	
UNIT KERJA					
1.	Tingkat kehadiran di unit kerja	9			
2.	Tidak terjadinya kelalaian dalam jam kerja			7	
3.	Meningkatkan kedisiplinan di unit kerja		8		
NILAI TOTAL		136.5			
PREDIKAT KINERJA KARYAWAN		BAIK			

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN FIF GROUP CABANG KEPAHANG
MASA KERJA 1 – 4 TAHUN**



Nama : Noven Fernando. S.Sos
 Jabatan : Unit Head
 Unit Kerja : FIF Kepahiang
 TMT : 04 Januari 2020

No.	Jenis Penilaian	Penilaian			
		A	B	C	D
		10-9	8-8.9	6-7.9	<6
INDIVIDU					
1.	Kedisiplinan karyawan	9			
2.	Pemahaman terhadap tata tertib unit kerja <ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah melakukan pelanggaran tata tertib unit kerja 		8		
	Kemampuan menyesuaikan diri <ul style="list-style-type: none"> • Bisa bekerja sama 	9			
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa bergaul dengan baik 	9			
	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah konflik dengan rekan kerja satu unit 		8		
	Pemahaman terhadap: <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan unit 	9			
	<ul style="list-style-type: none"> • Pedoman unit 	9			
	<ul style="list-style-type: none"> • Panduan unit 	9			
	<ul style="list-style-type: none"> • SPO unit 	9			
	<ul style="list-style-type: none"> • Uraian jabatan 	9			
	<ul style="list-style-type: none"> • Visi dan misi unit 	9			
	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu unit 	9			
5.	Pemenuhan indikator kinerja individu di unit kerja		8		
6.	Tidak terjadi complain dari customer		8		
UNIT KERJA					
1.	Tingkat kehadiran di unit kerja	9			
2.	Tidak terjadinya kelalaian dalam jam kerja	9			
3.	Meningkatkan kedisiplinan di unit kerja	9			
NILAI TOTAL		149			
PREDIKAT KINERJA KARYAWAN		SANGAT BAIK			

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN FIF GROUP CABANG KEPAHIANG
MASA KERJA 1 – 4 TAHUN**



Nama : Apriandi
 Jabatan : CA
 Unit Kerja : FIF Kepahiang
 TMT : 17 Febuari 2021

No.	Jenis Penilaian	Penilaian			
		A	B	C	D
		10-9	8-8.9	6-7.9	<6
INDIVIDU					
1.	Kedisiplinan karyawan		8		
2.	Pemahaman terhadap tata tertib unit kerja <ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah melakukan pelanggaran tata tertib unit kerja 		8		
	Kemampuan menyesuaikan diri <ul style="list-style-type: none"> • Bisa bekerja sama 	9			
	<ul style="list-style-type: none"> • Bisa bergaul dengan baik • Tidak pernah konflik dengan rekan kerja satu unit 	9	8		
	Pemahaman terhadap: <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan unit • Pedoman unit • Panduan unit • SPO unit • Uraian jabatan • Visi dan misi unit • Mutu unit 		8		
			8		
			8		
			8		
			8		
			8		
5.	Pemenuhan indikator kinerja individu di unit kerja		8		
6.	Tidak terjadi complain dari coustemer			7	
UNIT KERJA					
1.	Tingkat kehadiran di unit kerja		8		
2.	Tidak terjadinya kelalaian dalam jam kerja			7	
3.	Meningkatkan kedisiplinan di unit kerja		8		
NILAI TOTAL		136			
PREDIKAT KINERJA KARYAWAN		BAIK			

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN FIF GROUP CABANG KEPAHANG
MASA KERJA 1 – 4 TAHUN**



Nama : Rifando Redosi
 Jabatan : Junior Officer Development Program
 Unit Kerja : FIF Kepahiang
 TMT : 24 April 2024

No.	Jenis Penilaian	Penilaian			
		A	B	C	D
		10-9	8-8.9	6-7.9	<6
INDIVIDU					
1.	Kedisiplinan karyawan	9			
2.	Pemahaman terhadap tata tertib unit kerja <ul style="list-style-type: none"> • Tidak pernah melakukan pelanggaran tata tertib unit kerja 		8		
	Kemampuan menyesuaikan diri <ul style="list-style-type: none"> • Bisa bekerja sama • Bisa bergaul dengan baik • Tidak pernah konflik dengan rekan kerja satu unit 	9			
			8		
			8		
			8		
			8		
				7	
				7	
5.	Pemenuhan indikator kinerja individu di unit kerja	9			
6.	Tidak terjadi complain dari customer		8		
UNIT KERJA					
1.	Tingkat kehadiran di unit kerja		8		
2.	Tidak terjadinya kelalaian dalam jam kerja		8		
3.	Meningkatkan kedisiplinan di unit kerja	9			
NILAI TOTAL		155			
PREDIKAT KINERJA KARYAWAN		SANGAT BAIK			

“PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN”

**LAPORAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
FIF GROUP CABANG KEPAHANG**



member of ASTRA

Nama	: Radias Revando
Jabatan	: Marketing eksekutif
TMT	: 16 Desember 2022
Periode	: 2022-2024

No.	Penilaian Peningkatan Kinerja Karyawan	Skor Penilaian				
		SK (1)	K (2)	C (3)	B (4)	SB (5)
1.	Kualitas Kerja					
	• Ketepatan dalam menyelesaikan tugas				√	
	• Kualitas hasil kerja					√
	• Kedisiplinan					√
	• Potensi diri				√	
2.	Karakter					
	• Team work			√		
	• Potensi diri			√		
	• Motivasi kerja			√		
	• Leadership				√	
	• Time management					√
3.	Kompetensi					
	• Pengambilan keputusan					√
	• Pemecahan masalah					√
	• Adaptasi				√	
	• Inisiatif			√		
RATING CAPAIAN KINERJA		Diatas Ekspetasi				

Catatan/Rekomendasi Dari Atasan

Kontribusi karyawan atas perusahaan sangat baik dan tingkat upaya kinerja sesuai dengan standarisasi perusahaa untuk mewujudkan tujuan dan menumuhkan visi misi perusahaan

**LAPORAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
FIF GROUP CABANG KEPAHANG**



Nama	: Dhony
Jabatan	: Marketing eksekutif
TMT	: 16 Desember 2022
Periode	: 2023-2024

No.	Penilaian Peningkatan Kinerja Karyawan	Skor Penilaian				
		SK (1)	K (2)	C (3)	B (4)	SB (5)
1.	Kualitas Kerja					
	• Ketepatan dalam menyelesaikan tugas			√		
	• Kualitas hasil kerja					√
	• Kedisiplinan			√		
	• Potensi kerja					√
2.	Karakter					
	• Team work				√	
	• Potensi diri				√	
	• Motivasi kerja			√		
	• Leadership				√	
	• Time management					√
	• Tanggung jawab			√		
3.	Kompetensi					
	• Pengambilan keputusan				√	
	• Pemecahan masalah				√	
	• Adaptasi				√	
	• Inisiatif					√
RATING CAPAIAN KINERJA		Sesuai Ekspetasi				

Catatan/Rekomendasi Dari Atasan

Maksimalkan dalam kualitas penyelesaian tugas dan tingkatkan kedisiplinan untuk selalu belajar dari kesalahan untuk perbaikan kinerja selanjutnya.

**LAPORAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
FIF GROUP CABANG KEPAHANG**



member of ASTRA

Nama	: Noven Fernando, S.Sos
Jabatan	: Unit head
TMT	: 04 Januari 2020
Periode	: 2023-2024

No.	Penilaian Peningkatan Kinerja Karyawan	Skor Penilaian				
		SK (1)	K (2)	C (3)	B (4)	SB (5)
1.	Kualitas Kerja					
	• Ketepatan dalam menyelesaikan tugas					√
	• Kualitas hasil kerja				√	
	• Kedisiplinan				√	
	• Potensi kerja					√
2.	Karakter					
	• Team work				√	
	• Potensi diri				√	
	• Motivasi kerja				√	
	• Leadership				√	
	• Time management					√
	• Tanggung jawab					√
3.	Kompetensi					
	• Pengambilan keputusan					√
	• Pemecahan masalah				√	
	• Adaptasi				√	
	• Inisiatif					√
RATING CAPAIAN KINERJA		Diatas Ekspetasi				

Catatan/Rekomendasi Dari Atasan

Membangun komunikasi yang baik, terbuka, dan menjaga hubungan baik dengan para rekan kerja dan selalu siap memberi bantuan dengan atau tanpa diminta baik kepada karyawan atau pihak yang membutuhkan.

**LAPORAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
FIF GROUP CABANG KEPAHANG**



Nama	: Apriandi
Jabatan	: CA
TMT	: 17 Febuari 2021
Periode	: 2023-2024

No.	Penilaian Peningkatan Kinerja Karyawan	Skor Penilaian				
		SK (1)	K (2)	C (3)	B (4)	SB (5)
1.	Kualitas Kerja					
	• Ketepatan dalam menyelesaikan tugas				√	
	• Kualitas hasil kerja				√	
	• Kedisiplinan					√
	• Potensi kerja			√		
2.	Karakter					
	• Team work			√		
	• Potensi diri				√	
	• Motivasi kerja				√	
	• Leadership					√
	• Time management			√		
	• Tanggung jawab				√	
3.	Kompetensi					
	• Pengambilan keputusan					√
	• Pemecahan masalah			√		
	• Adaptasi			√		
	• Inisiatif			√		
RATING CAPAIAN KINERJA		Sesuai Ekspetasi				

Catatan/Rekomendasi Dari Atasan

Berani terus terang jika ada kesalahan dan mengakui kesalahan yang telah dibuat serta maksimalkan dalam pelayanan dan terbuka terhadap masukan atau kritikan.

**LAPORAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
FIF GROUP CABANG KEPAHANG**



Nama	: Rifando Redosi
Jabatan	: Junior Officer Development Program
TMT	: 24 April 2024
Periode	: 2024

No.	Penilaian Peningkatan Kinerja Karyawan	Skor Penilaian				
		SK (1)	K (2)	C (3)	B (4)	SB (5)
1.	Kualitas Kerja					
	• Ketepatan dalam menyelesaikan tugas					√
	• Kualitas hasil kerja					√
	• Kedisiplinan					√
	• Potensi kerja				√	
2.	Karakter					
	• Team work				√	
	• Potensi diri			√		
	• Motivasi kerja				√	
	• Leadership			√		
	• Time management				√	
	• Tanggung jawab					√
3.	Kompetensi					
	• Pengambilan keputusan			√		
	• Pemecahan masalah			√		
	• Adaptasi				√	
	• Inisiatif				√	
RATING CAPAIAN KINERJA		Diatas Ekspetasi				

Catatan/Rekomendasi Dari Atasan

Memahami dan memenuhi kebutuhan konsumen dan bersikap ramah, cekatan, solutif serta dapat diandalkan. Melakukan perbaikan tiada henti. Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegrasi tinggi.

1. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas merupakan proses pengumpulan data dari informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Peneliti ini menggunakan metode deksriptif kualitatif tentang analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang. Begitu pun dengan adanya motivasi mampu membuat para karyawan merasa nyaman dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban, karena tidak ada unsur keterpaksaan di dalamnya. Sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan yang mana hal tersebut akan berdampak baik pula bagi kemajuan perusahaan. Adapun hal penting lainnya di dalam motivasi yaitu, adanya kenaikan pangkat dan jabatan, adanya gaji yang sesuai dengan yang kinerja yang dihasilkan, mendapatkan suatu pujian dan penghargaan, serta tersediannya fasilitas yang lengkap dan memadai. Sehingga, dapat diartikan bahwa motivasi adalah keadaan dan juga kekuatan yang mendorong diri karyawan agar terarah dalam mewujudkan tujuan dari organisasi di suatu perusahaan. Motivasi juga berkaitan dengan sikap serta mental yang kuat dan positif yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, sehingga hal tersebut mampu menjadi pendorong bagi karyawan dalam menjalankan serta memberikan kinerjanya yang optimal bagi perusahaan.⁸⁰

⁸⁰ Karimah Tauhid, Volume 1 Nomor 6 (2022), e-ISSN 2963-590X | Kusmiati et al.

Tabel 4.1
Data Infroman dan Rekapian Kinerja Karyawan Tahun 2022-2024

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Predikat Kinerja	Rating Capaian Kinerja	Catatan Dari Atasan
1.	Radias Revand	Laki-laki	Marketing eksekutif	Baik	Diatas Ekspetasi	Kontribusi karyawan atas perusahaan sangat baik dan tingkat upaya kinerja sesuai dengan standarisasi perusahaa untuk mewujudkan tujuan dan menumnuhkan visi misi perusahaan.
2.	Dhony	Laki-laki	Marketing eksekutif	Baik	Sesuai Ekspetasi	aksimalkan dalam kualitas penyelesaian tugas dan tingkatkan kedisiplinan untuk selalu belajar dari kesalahan untuk perbaikan kinerja selanjutnya.
3.	Noven Fernando. S.Sos	Laki-laki	Unit Head	Sangat Baik	Diatas Ekspetasi	Membangun komunikasi yang baik, terbuka, dan menjaga hubungan baik dengan para rekan kerja dan selalu siap memberi bantuan dengan atau tanpa diminta baik kepada karyawan atau pihak yang

						membutuhkan.
4.	Apriandi	Laki-laki	CA	Baik	Sesuai Ekspetasi	Berani terus terang jika ada kesalahan dan mengakui kesalahan yang telah dibuat serta maksimalkan dalam pelayanan dan terbuka terhadap masukan atau kritikan.
5.	Rifando Redosi	Laki-laki	Junior Officer Development Program	Baik	Diatas Ekspetasi	Memahami dan memenuhi kebutuhan konsumen dan bersikap ramah, cekatan, solutif serta dapat diandalkan. Melakukan perbaikan tiada henti. Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegrasi tinggi.

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan. Pemberian motivasi oleh PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang sangatlah berperan terhadap karyawan untuk

menunjang kinerjanya. Berikut pembahasan dari motivasi kerja karyawan.

a) Motivasi Verbal

Perusahaan PT. FIF Cabang Kepahiang memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk motivasi verbal. Motivasi tersebut diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan yang memberikan kepuasan kinerja yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Motivasi verbal tersebut diberikan dalam bentuk pujian, pujian sangat baik untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi bekerja. Hal tersebut dibuktikan bahwa karyawan merasa pengaruhnya lumayan besar untuk diri mereka sendiri, terlebih pekerjaan mereka lumayan menyita tenaga oleh sebab itu dorongan dari pimpinan sangat diperlukan disini. Pimpinan perusahaan sering memberikan pujian kepada karyawan di sela-sela kerjaan. Hal tersebut dilakukan karena ketuntasan karyawan dalam bekerja.

Dengan memberikan pujian sebagai bentuk motivasi, terlihat para karyawan semangat dalam bekerja berkerja. Hal tersebut didukung oleh sebuah pernyataan menyatakan bahwa salah satu meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian motivasi kepada karyawan, dengan istilah populasi sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan berupa pujian.⁸¹

⁸¹ Nurdin Nurdin and Tjipto Djuhartono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3, no. 2 (2021): 137–48, <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>.

Aspek-aspek Islam dalam motivasi bekerja adalah ikhlas, jujur, amanah, dan keadilan. Bekerja dalam Islam juga diartikan sebagai ibadah yang harus dilakukan dengan penuh semangat dan integritas. Para karyawan PT. FIF cabang Kepahiang memiliki motivasi bekerja dengan ikhlas mereka bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT. Jujur diterapkan dalam bekerja dengan dan tidak melakukan tindakan yang merugikan orang lain. Amanah yang selalu mencerminkan bekerja dengan menepati janji. Persaudaraan yang melakukan pekerjaan dengan menjunjung tinggi persaudaraan dan keadilan.

Dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa pimpinan dalam hal ini ikut serta dalam memberikan motivasi yang termasuk memuji hasil kerja karyawan, yang mana dengan pujian yang diungkapkan secara langsung bisa membuat karyawan lebih semangat lagi untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

b) Tanggung Jawab

Para karyawan PT.FIF Cabang Kepahiang memiliki tanggung jawab yang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan pimpinan dan lingkungan kerja mendukung dan memotivasi para karyawan. Karyawan disini sudah sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan selama ini semua berjalan dengan baik walaupun ada masalah sedikit tetapi itu wajar karena setiap pekerjaan tidak selalu mulus dan lancar. Hal tersebut didukung oleh sebuah

pernyataan menyatakan bahwa pemahaman motivasi baik yang ada didalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi serta tanggung jawab dalam diri setiap karyawan sehingga berdampak pada kinerja dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.⁸²

Dalam meningkatkan tanggung jawab para karyawan melakukan aspek islami dalam tanggung jawab pekerjaan meliputi menjaga integritas dan kejujuran dalam pekerjaan meliputi melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, menghormati waktu, tidak melalaikan kewajiban dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Hal tersebut dilakukan mencakup tanggung jawab kepada Allah SWT, atasan, rekan kerja, dan masyarakat.

Dengan begitu, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pembahasan diatas menyimpulkan bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sudah baik serta tanggung jawab pemimpin terhadap kesejahteraan karyawan sangat

⁸² Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Kebon Agung Malang," *Ekonomi Modernisasi* 8 (2012): 9.

diperhatikan. Serta didukung dari hasil pengamatan langsung di lapangan, pimpinan selalu mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan.

c) Penghargaan

Penghargaan menjadi salah satu faktor penunjang semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka untuk tercapainya target dan kualitas kerja yang mereka berikan, tidak dapat di pungkiri bahwa penghargaan sangat bereperan penting dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh sebuah pernyataan menyatakan bahwa untuk mengukur perilaku karyawan dalam bekerja dapat dilihat sejauh mana seorang karyawan berperilaku sesuai dengan yang di harapkan oleh suatu perusahaan. Penghargaan kerja juga berkaitan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Seorang atasan mengartikan untuk hasil kerja yang baik adalah jika seorang karyawan aktif dalam bekerja dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang ditetapkan dengan baik dan benar sehingga memperoleh penghargaan.⁸³

Penghargaan sangat berperan dalam kinerja karyawan dengan, karyawan akan sangat termotivasi dengan pemberian penghargaan yang diberikan oleh pimpinan. Penghargaan yang diberikan tentunya ada beberapa bagian yaitu bonus tahunan yang

⁸³ Maudy Rosalina and Lela Nurlaela Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10, no. 1 (2020): 18–32, <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>.

didapat dari target kerja karyawan, bonus prestasi kerja karyawan yang mampu memberikan hasil yang lebih dalam menjalankan tugas dan yang terakhir yaitu bonus keahlian yang mampu dilaksanakan oleh karyawan di luar tugas yang mereka kerjakan, sehingga perusahaan menghargai mereka dengan bonus tambahan.

Penghargaan dalam aspek Islam diberikan oleh PT FIF Syariah kepada karyawan melalui hibah, yaitu pemberian yang hampir mirip dengan hadiah dan bonus. Pemberian penghargaan atau hadiah sesuai dengan target yang dicapai oleh para karyawan. Pembahasan diatas menjelaskan bahwa penghargaan berupa bonus menjadi salah satu faktor penunjang semangat kerja karyawan dan menentukan hasilkerja karyawan, dengan penghargaan yang diterima tentu akan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, bonus yang diberikan tentu pula sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang di laksanakan oleh karyawan.

d) Kebutuhan Sosial

Terdapat persamaan pendapat antara pimpinan dan karyawan mereka mengungkapkan bahwa kebutuhan sosial yang merupakan wujud komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan mempermudah tercapainya tujuan yang diinginkan. Namun dibebberapa kesempatan disaat karyawan memberikan aspirasi mereka kepada atasan seperti keluhan terhadap prosedur, keinginan

mereka untuk berkembang melalui fasilitas pelatihan yang seharusnya diberikan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh sebuah pernyataan menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan kerampilan yang sesuai dengan pekerjaan serta komunikasi yang baik dilingkungan kerja.⁸⁴

Dalam pelaksanaan memotivasi karyawan PT. FIF Cabang Kepahiang mencerminkan kebutuhan sosial dalam Islam. Kebutuhan yang berkaitan dengan kebersamaan dan kesejahteraan sosial para karyawan. Dalam Islam, kebutuhan sosial diwujudkan melalui amal baik dalam bidang kemasyarakatan terutama dalam melayani para konsumen. Selain itu, para karyawan memiliki fitrah untuk mencari kebaikan dan menciptakan lingkungan yang adil dan harmonis.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri dengan konsisi kerja yang positif tentu akan membuat karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dan akan memberikan hasil kerja sesuai dengan target yang telah

⁸⁴ Budi Rismayadi and Mumun Maemunah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia)," *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 2, no. 1 (2016): 124–35, <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>.

ditetapkan. Kebutuhan aktualisasi diri didukung oleh lingkungan kerja berupa fasilitas dan suasana kerja sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang mereka harapkan, kreativitas karyawan dalam mengusul ide serta semangat karyawan dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh sebuah pernyataan menyatakan bahwa ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja.⁸⁵

Pihak FIF Syariah memberi ruang aktualisasi diri para karyawan. Aktualisasi diri dalam Islam adalah proses mencapai kesempurnaan. Aktualisasi diri para karyawan PT. FIF sesuai dalam Islam yang berarti para karyawan mengembangkan potensi diri yang telah diberikan Allah SWT. Aktualisasi diri dibutuhkan karyawan karena dari situ mereka akan tahu cara terbaik untuk memanfaatkan kemampuan yang ada di dalam diri, kemudian mengambil langkah dan mencapai tujuan perusahaan.

Kebutuhan aktualisasi diri karyawan di lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam menjalankan proses operasional perusahaan, dengan kondisi lingkungan yang positif tentu akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang mereka kerjakan, namun

⁸⁵ Sugiarti, E. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Bintaro Tangsel*. Jurnal Semarang, 2018, Vol. 1(2), 105–114.

di beberapa kesempatan dapat dirasakan kondisi kerja yang kurang baik yang tentunya sangat mempengaruhi operasional perusahaan. Seharusnya yang dilakukan pimpinan dalam menjaga kondisi kerja yang positif yaitu dengan melakukan *breifing* atau rapat pada masing-masing divisi untuk menyampaikan permasalahan apa yang dirasa mengganggu sistem kerja mereka, dengan harapan pemecahan masalah dapat ditemukan untuk menjaga lingkungan kerja yang baik.

2. Peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting, dimana disiplin sendiri dapat menjadi tolak ukur kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Hal demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas. Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di

dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.⁸⁶

Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya dengan demikian hubungan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat positif. Penelitian ini melihat disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang terdiri dari ketetapan waktu, kepatuhan pada peraturan, efektif dalam menyelesaikan tugas, dan taat terhadap perilaku dalam pekerjaan. Hasil Pembahasan dapat dilihat sebagai berikut :

a) Ketetapan Waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi ketepatan waktu karyawan atau rendahnya tingkat pelanggaran karyawan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

⁸⁶ Wahidah Abdullah, *Dosen Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, Jln. Sultan Alauddin No. 36 Samata Gowa

Tingkat ketepatan waktu karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang sudah cukup memenuhi ketepatan waktu sehingga tidak banyak karyawan yang datang terlambat. Ketepatan waktu bekerja karyawan terus dihimbau oleh UH PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang karena ketepatan waktu karyawan dalam bekerja tentu akan mempengaruhi waktu operasional perusahaan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dilihat dari bukti absensi karyawan yang rata-rata selalu masuk dan hadir pada jam bekerja. Hal tersebut didukung oleh sebuah pernyataan menyatakan bahwa ketepatan waktu adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketepatan waktu yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.⁸⁷

PT. FIF Cabang Kepahiang sangat mementingkan ketepatan waktu karyawan dalam kinerja karyawan. Sesuai dengan Islam ketepatan waktu merupakan bagian dari manajemen waktu yang penting untuk dijaga. Islam mengajarkan umatnya untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya. Begitupula para karyawan PT. FIF Cabang Kepahiang mengajarkan bahwa waktu

⁸⁷ Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Belas. (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2009), 89.

sangat berharga dan harus dipertanggungjawabkan di akhirat. Oleh karena itu, para karyawan harus memanfaatkan waktu dengan baik agar tidak merugikan diri sendiri dan perusahaan.

Pimpinan perusahaan menerapkan metode memberikan sanksi-sanksi ringan kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti telambat dengan memberikan sanksi piket kebersihan, dan sanksi akan berubah ketika karyawan sudah melewati batas pelanggaran sesuai dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan sistem pemotongan gaji, penurunan jabatan, surat peringatan, bahkan pemutusan hubungan kerja dengan demikian selain perusahaan bisa memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, serta karyawan juga akan lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya.

b) Kepatuhan Pada Peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepatuhan pada peraturan di PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang, selaras dengan pendapat antara pimpinan perusahaan dan karyawan terkait dengan prosedur yang diberikan. Bagi pemimpin prosedur yang diberikan sudah dijelaskan dipaparkan semua. Hal ini dibuktikan para karyawan membenarkan bahwa prosedur dan peraturan yang diberikan sudah dipaparkan, serta karyawan sudah

bertindak sesuai dengan peraturan dan SOP yang telah ditetapkan. Hal tersebut didukung oleh sebuah pernyataan menyatakan bahwa hal terpenting bagi karyawan dalam menjalankan segala sistem peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang memiliki kemampuan intelektual dan memiliki kemampuan untuk dapat mentaati segala kebijakan serta mampu mengerjakan tugasnya secara baik otomatis dapat menunjang tercapainya visi, misi dan tujuan yang diinginkan perusahaan.⁸⁸

Kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan kinerja karyawan PT. FIF Cabang Kepahiang. Dimana PT. FIF Cabang Kepahiang menerapkan aturan sesuai dengan Islam. Kepatuhan pada peraturan dalam Islam adalah sikap taat kepada hukum dan adat yang baik. Sementara, aturan atau peraturan adalah tindakan atau perbuatan yang harus dijalankan. Aturan ditetapkan dengan tujuan agar terjadi ketertiban dan ketentraman. Oleh karena itu, wajib hukumnya kita menaati aturan yang berlaku.

Dari pembahasan diatas menjelaskan bahwa semua peraturan dan prosedur perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun dibeberapa faktor masih perlu penambahan prosedur agar dapat membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

⁸⁸ Adetia Azmi Tanjung and MHD. Andi Rasyid, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv," *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 49–59, <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>.

c) Efektif Dalam Menyelesaikan Tugas

Sebagai seorang karyawan yang profesional terhadap pekerjaan sikap efektif dalam menyelesaikan pekerjaan sangat di perlukan. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga keefektifan bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Hal ini dibuktikan terhadap waktu efektif karyawan dalam menyelesaikan tugas saat ini sudah berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan, namun dalam pelaksanaan tugas beban kerja karyawan akan bertambah ketika informasi maupun berkas yang di tugaskan kepada karyawan lambat untuk di informasikan, walaupun demikian karyawan dituntut efektif dalam menyelesaikan setiap tugas perusahaan untuk menghindari dampak yang kurang baik terhadap hasil kerja yang tidak memuaskan. Hal tersebut didukung oleh sebuah pernyataan menyatakan bahwa kinerja dilihat dari hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸⁹

Dalam menyelesaikan tugas secara efektif PT. FIF cabang Kepahiang selalu mengingatkan para karyawan untuk bekerja efektif sesuai dengan Islam dengan perencanaan yang baik dan memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok. PT. FIF

⁸⁹ Tanjung, Adetia Azmi, and MHD. Andi Rasyid. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv." *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>.

cabang Kepahiang meningkatkan para karyawan semua hal bisa dilakukan, asalkan target dapat tercapai. Berbeda dengan efisien yang mengharuskan untuk melibatkan tenaga, waktu dan biaya. Perlu dilakukan pengelolaan yang baik.

Hal tersebut didukung dengan hasil observasi, dimana karyawan bekerja sangat disiplin dalam menyelesaikan tugas secara efektif sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan tercapainya target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, keefektifan dalam menyelesaikan tugas merupakan bagian disiplin waktu.

d) Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan, bertindak sesuai dengan pedoman pekerjaan. Seorang karyawan harus memiliki pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Terdapat persamaan pendapat antara pimpinan perusahaan dan karyawan terkait salah satu sikap taat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu tanggung jawab kerja. Bagi pimpinan perusahaan tanggung jawab yang diberikan sudah dijalankan dengan baik melalui peraturan yang ada, prosedur kerja. Bagi karyawan tanggung jawab pemimpin sendiri dirasakan sudah baik dan puas terkait dengan prosedur kerja yang diberikan. Hal tersebut

didukung oleh sebuah pernyataan menyatakan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan tersebut yang mana nantinya akan memberikan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas kerja yang diinginkan.⁹⁰

Dengan demikian, karyawan PT. FIF cabang Kepahiang selalu taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dalam Islam diwujudkan dengan bekerja dengan integritas dan etos kerja yang tinggi. Pembahasan diatas menjelaskan bahwa pimpinan sudah menjelaskan semua peraturan dan prosedur mengenai perilaku karyawan dilingkungan bekerja. Namun yang dirasakan oleh karyawan mereka sudah berperilaku sesuai dengan tuntutan perusahaan. Namun, tanggung jawab yang diberikan pimpinan masih kurang terkait kebijakan-kebijakan yang diberikan yaitu terkait jadwal pen-gupdatean sistem komputer.

⁹⁰ Elok Mahmud Putri et al., "The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline," *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH* 7, no. 4 (2019): 132–40, <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang bentuk motivasi berkaitan yaitu dengan pemberian pujian kepada karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan . Tanggung jawab berkaitan dengan rasa pertanggung jawaban karyawan terhadap beban pekerjaan meliputi melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, menghormati waktu, tidak melalaikan kewajiban dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Penghargaan kerja juga berkaitan dengan pencapaian hasil Hal tersebut didukung oleh sebuah pernyataan menyatakan bahwa untuk mengukur perilaku karyawan dalam bekerja dapat dilihat sejauh mana seorang karyawan berperilaku sesuai dengan yang di harapkan oleh suatu perusahaan. Kebutuhan sosial berkaitan dengan komunikasi yang baik antara pimpinan dan Kebutuhan yang berkaitan dengan kebersamaan dan kesejahteraan sosial para karyawan . Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan lingkungan yang positif yang mengembangkan potensi diri karyawan.
2. Peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang terdiri dari ketepatan waktu Semakin tinggi frekuensi ketepatan waktu karyawan atau rendahnya tingkat

pelanggaran karyawan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Taat terhadap peraturan adalah tindakan atau perbuatan yang harus dijalankan. Aturan ditetapkan dengan tujuan agar terjadi ketertiban dan ketentraman. Oleh karena itu, wajib hukumnya kita menaati aturan yang berlaku. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan.

B. Saran

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti, yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Peneliti menyarankan agar pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja kepada para karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang lebih ditingkatkan lagi khususnya pada pengetahuan yang sesuai dengan bidang para karyawan PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang.

2. Bagi karyawan

Peneliti menyarankan karyawan PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang untuk meningkatkan pemahaman terkait pengelolaan kerja baik menggunakan teknologi ataupun manual.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan agar melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Kepahiang.

BIOGRAFIS PENULIS

Anggi Apriansyah adalah penulis skripsi ini. Lahir pada Tanggal 26 April 2001 di Kepahiang. Penulis merupakan anak pertama dari Dua (2) bersaudara, dari pasangan bapak Sukandar dan Ibu Julia, Penulis pertama kali memasuki dunia pendidik di SDN 03 Seberang Musi Kec. Seberang Musi, Kab. Kepahiang pada tahun 2007 Lulus 2012.



Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 01 Kepahiang Kec. Kepahiang, Kab. Kepahiang dan lulus pada tahun 2016, Setelah Lulus di SMPN 01 Kepahiang, Penulis melanjutkan ke MAN 02 Kepahiang Kec. Kepahiang, Kab. Kepahiang, dengan mengambil Jurusan IPA dan Lulus pada tahun 2019. Selanjutnya melanjutkan di perguruan tinggi (PT) Institut Agama Negeri (IAIN) Curup dengan mengambil Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

Semangat dan ketekunan serta motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir Skripsi ini. Semoga dengan penulis tugas akhir Skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata Penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya Skripsi yang berjudul **“Peranan Motivasi Dan Di Siplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT FIF Di Kepahiang”**.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetia Azmi Tanjung and MHD. Andi Rasyid, 2023, “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv,*” *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 1: 49–59, <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>.
- Afin Murtie. 2020. *Menciptakan SDM Berkuwalitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013) h.74
- Budi Rismayadi and Mumun Maemunah, 2016, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia),*” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 2, no. 1 : 124–35, <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>.
- Desmawaty Hasibuan, 2019, “*Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan,*” *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 6, no. 1: 9–15, <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>.
- Efendi, Rio, and Husni Thamrin. 2021. “*Pembiayaan Murabahah Di Pt. Federal International Finance Syariah Pekanbaru.*” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking and Finance* 4, no. 1: 26–37. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6057](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6057).

- Elok Mahmud Putri et al., 2019, “*The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline,*” *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH* 7, no. 4: 132–40, <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>.
- Finsa Prayogo Utomo, 2023, *pengaruh kompetensi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF) di kota madiun, Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas PGRI Madiun* (September).
- Hasibuan, Desmawaty. 2019. “*Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan.*” *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 6, no. 1 : 9–15. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>.
- Hasibuan, Desmawaty. 2019. “*Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan.*” *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 6, no. 1: 9–15. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, (Jakarta: Bumi Aksara)

- Kustiani, Usri Nani Yunarifah dan Lilik. 2012. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Kebon Agung Malang.*" *Ekonomi Modernisasi* 8: 9.
- Maudy Rosalina and Lela Nurlaela Wati, 2020, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan,*" *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10, no. 1 : 18–32, <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>.
- Muhammad Ali Tamrin, and Dedi Suselo. 2018, "*Implementasi Akad Murabahah Dalam Penentuan Harga Dan Margin Pembiayaan Pada BMT Di Tulungagung.*" *Jurnal Iqtisaduna* 4, no. 1: 12–29. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1.4888>.
- Nurdin Nurdin and Tjipto Djuhartono, 2021, "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,*" *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3, no. 2: 137–48, <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>.
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Dede Irfan Setiawan. 2019. "*Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang.*" *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1. <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>.
- Payaman J. Simanjuntak. 2018. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI
- Priansa Donni Juni. 2021. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.

- Putri, Elok Mahmud, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, and Zaim Mukaffi. 2019, “*The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline.*” *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH* 7, no. : 132–40. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>.
- Rismayadi, Budi, and Mumun Maemunah. 2016. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Concord Indonesia).*” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 2, no. 1: 124–35. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>.
- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati. 2020. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.*” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10, no. 1 : 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>.
- Ryani Dhyhan Parashakti and Dede Irfan Setiawan, 2019 . “*Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang,*” *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 1, <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>.
- Sugawara, Etsuko, and Hiroshi Nikaido. 2022 . “*Implementasi a Pembiayaan Murabahah Pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Kota Pekanbaru Implementation.*” *Antimicrobial Agents and Chemotherapy* 58, no. 12: 7250–57

- Sukardi Sukardi and Siti Aminah, 2022 , “*Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak,*” *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 3, no. 2: 100–107, <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1723>.
- Tanjung, Adetia Azmi, and MHD. Andi Rasyid. 2023 . “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv.*” *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 1: 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>.
- Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani, 2012 , “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Kebon Agung Malang,*” *Ekonomi Modernisasi* 8: 9.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Pertanyaan Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA KARYAWAN PT. FIF DI KEPAHIANG

A. Pedoman Wawancara Motivasi Kerja

Nama :

Usia :

Jabatan :

B. Indikator wawancara

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Motivasi Kerja	Bentuk Motivasi kerja	1. Apakah bapak/ibu sering diberi motivasi dalam bekerja? Bagaimana motivasi yang diberikan kepadat bapak/ibu dalam pekerjaan?
		2. Apakah bapak/ibu mampu melaksanakan tugas dengan berbagai situasi yang dialami? Bagaimana cara bapak/ibu memotivasi diri dalam hal tersebut?
	Penghargaan	1. Apakah bapak/ibu mendapatkan penghargaan yang diraih selama berkerja? Apresiasi yang seperti apa bapak/ibu dapatkan?
		2. Setelah bapak/ibu mendapatkan penghargaan? Menurut bapak/ibu bagaimana bentuk pengahargaan yang diterapkan di tempat anda bekerja?
	Kebutuhan Sosial	1. Apakah bapak/ibu interkasi komunikasi yang baik? Bagaimana cara bapak/ibu melakukan hal tersebut?
		2. Apakah bapak/ibu pernah merasakan kebebasan bersosialisasi di lingkungan kerja? seperti apa kebebasan

		sosial bapak/ibu ras?
Kebutuhan Aktualisasi Diri	1.	Apakah bapak/ibu pernah melihat kebebasan karyawan dalam mengembangkan karir? Bagaimana cara lingkungan kerja melakukan hal tersebut?
	2.	Apakah bapak/ibu bekerja dalam kemampuan diri sesuai dengan lingkungan kerja? Bagaimana cara bapak/ibu melakukan hal tersebut?
Tanggung jawab	1.	Apakah bapak/ibu bertanggungjawab atas beban pekerjaan yang diberikan? Bagaimana cara bapak/ibu bertanggung jawab?
	2.	Apakah bapak/ibu bertanggungjawab terhadap lingkungan pekerjaan? Bagaimana cara bapak/ibu bertanggungjawab dilingkungan tempat bekerja?

Sumber: Sutrisno, 2019:131

PEDOMAN WAWANCARA KARYAWAN PT. FIF DI KEPAHANG

A. Pedoman Wawancara Disiplin Kerja

Nama :

Usia :

Jabatan :

B. Indikator wawancara

Variabel	Indikator	Deskripsi Pertanyaan
Disiplin Kerja	1. Kepatuhan pada peraturan	1. Apakah bapak/ibu memiliki taat dan patuh pada peraturan perusahaan? Bagaimana cara bapak/ibu menumbuhkan sikap tersebut?
		2. Apakah bapak/ibu mampu menjalani perintah yang ditetapkan oleh perusahaan/ Bagaimana cara pemberian pelanggaran kepatuhan pada peraturan?
	2. Ketetapan waktu	1. Apakah bapak/ ibu selalu tepat waktu dalam hal kehadiran? Bagaimana usaha yang bapak/ibu lakukan dalam hal tersebut?
		2. Apakah bapak/ibu terdapat karyawan yang kurang disiplin? Bagaimana bapak/ibu memberikan sanksi terhadap karyawan tersebut?
	3. Efektif dalam menyelesaikan tugas	1. Apakah bapak/ibu pernah mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab? Bagaimana usaha yang bapak/ibu lakukan dalam hal tersebut?
		2. Apakah bapak/ibuk sering menunda-nunda di dalam

		menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan? Bagaimana cara bapak/ibu meminimalisir hal tersebut?
	4. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	<p>1. Apakah bapak/ibu selalu bersikap taat selama berada di lingkungan perusahaan? Bagaimana cara bapak/ibu melakukan hal tersebut?</p> <p>2. Apakah bapak/ibu kesulitan dalam berperilaku di lingkungan pekerjaan? Bagian apa yang bapak/ibu kesulitan?</p>

Sumber: Agustini, 2019:104

PEDOMAN WAWANCARA KARYAWAN PT. FIF DI KEPAHANG

A. Pedoman Wawancara Kinerja Karyawan

Nama :

Usia :

Jabatan :

B. Indikator wawancara


Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	1. Apakah bapak/ibu pernah melakukan pekerjaan sebaik mungkin dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja? Bagaimana upaya yang bapak/ibu lakukan?
		2. Apakah bapak/ibu bekerja melakukan pekerjaan dengan cara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran atau tujuan? Bagaimana cara bapak/ibu melakukannya?
	2. Kuantitas	1. Apakah bapak/ibu bekerja dengan baik sehingga menghasilkan sejumlah kegiatan yang menguntungkan perusahaan? Kegiatan seperti apa dan bagaimana cara bapak/ibu melakukan kegiatan tersebut?
		2. Apakah bapak/ibu bekerja melebihi waktu bekerja yang telah ditetapkan perusahaan (Lembur)? Bagaimana bapak/ibu menyikapi hal tersebut?

3. Ketepatan waktu	1. Apakah bapak/ibu pernah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum waktu yang ditentukan? Bagaimana cara bapak/ibu melakukan hal tersebut?
	2. Apakah bapak/ibu mampu membagi waktu untuk setiap kegiatan yang ada di perusahaan? Bagaimana cara bapak/ibu menyelesaikan hal tersebut?
4. Efektivitas Biaya	1. Apakah bapak/ibu mampu menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan baik? Bagaimana cara bapak/ibu melakukan hal tersebut?
	2. Apakah bapak/ibu mampu menggunakan peralatan dengan optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik? Bagaimana cara bapak/ibu melakukan hal tersebut?
5. Kebutuhan pengawasan	1. Apakah bapak/ibu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang dilakukan? Bagaimana cara bapak/ibu melakukan hal tersebut?
	2. Apakah bapak/ibu membutuhkan pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan? Bagaimana upaya

		yang bapak/ibu lakukan dalam hal tersebut?
	6. Pengarus Interpersona	<p>1. Pernahkan bapak/ibu melakukan pekerjaan dengan sendiri dengan baik dan melakukan yang terbaik? Bagaimana cara yang bapak/ibu lakukan dalam hal tersebut?</p> <p>2. Apakah bapak/ibu selalu menjaga hubungan antar sesama rekan kerja baik yang lebih tinggi jabatannya maupun yang lebih rendah? Bagaimana cara bapak/ibu menjaga hubungan tersebut?</p>

Sumber: Priansa, 2022:55

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003/44 Fax (0732) 21010 Curup 39119
 Website/facebook: F. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.se@iaincurup.ac.id

Nomor : **In.34/FS/PP.00.9/09/2024** Curup, 13 September 2024
 Lamp : **Proposal dan Instrumen**
 Hul : **Rekomendasi Izin Penelitian**

Kepada Yth.
**Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 (DPMPTSP) Kabupaten Kepahiang**

Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, kami merekomendasikan mahasiswa berikut:

Nama	: Anggi Apriansyah
Nomor Induk Mahasiswa	: 20631009
Program Studi	: Perbanjan Syari'ah
Fakultas	: Syari'ah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi	: Peranan Motivasi dan Displin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. FIF di Kepahiang
Waktu Penelitian	: 13 September s.d 13 Desember 2024
Tempat Penelitian	: PT. FIF di Kepahiang


Mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memfasilitasi mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian pada instansi atau wilayah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.


Dekan
Dr. Ngadri, M.Ag
NIP. 19690206 199503 1 001







Lampiran 3: Bukti Kartu Bimbingan Pembimbing II

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119


KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	: AMGGI APRIAMSTAH
NIM	: 20631009
PROGRAM STUDI	: Perbankan Syariah
FAKULTAS	: Syariah dan Ekonomi Islam
PEMBIMBING I	: Ratih Komala Dewi, M.M
PEMBIMBING II	: Topan AlParedi, M.M
JUDUL SKRIPSI	: Peranan motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. FIF di kepulauan
MULAI BIMBINGAN	:
AKHIR BIMBINGAN	:

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING II
1.	22/5/2024	Tambahkan variabel X cari teori indikator variabel	
2.	20/6/2024	Menyesuaikan variabel pada setiap penelitian terdahulu	
3.	16/7/2024	metode Pengumpulan data	
4.	23/7/2024	menghubungkannya dengan Penelitian terdahulu	
5.	02/10/2024	Pedoman wawancara	
6.	11/9/2024	penyesuaian susunan Bab 1 sampai Bab 3 dan penggunaan bahasa Indonesia yang benar	
7.	06/10/2024	sesuaikan penelitian terdahulu dengan kualitatif	
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			

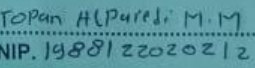
KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI
SUDDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN
CURUP

PEMBIMBING I,



Ratih Komala Dewi, M.M
NIP. 199006192018012001

CURUP,202

PEMBIMBING II,


Topan AlParedi, M.M
NIP. 19881220202121004

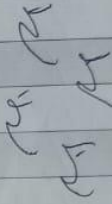
Lampiran 4: Bukti Kartu Bimbingan Pembimbing I

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119


KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	:	ANGGI APRIANSYAH
NIM	:	20631009
PROGRAM STUDI	:	Perbankan Syariah
FAKULTAS	:	Syariah dan Ekonomi Islam
DOSEN PEMBIMBING I	:	Ratih Komala Dewi M.M.
DOSEN PEMBIMBING II	:	Topan Alpareli M.M.
JUDUL SKRIPSI	:	Peranan motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT FIF di kepahiang
MULAI BIMBINGAN	:	
AKHIR BIMBINGAN	:	

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING I
1.	20/5/2024	Sesuaikan isu dan teori-teori menurut Ahli	
2.	22/5/2024	Cari indikator terkait dan hubungkan dengan penelitian terdahulu	
3.	30/5/2024	Tambahkan indikator dengan menurut ahli	
4.	20/6/2024	Cari indikator dari setiap variabel	
5.	2/8/2024	Paragraf sesuaikan text	
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDAH
DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP,

PEMBIMBING I,


Ratih Komala Dewi M.M.
NIP. 199006192018012001

CURUP,202
PEMBIMBING II,

Topan Alpareli M.M.
NIP. 19881220202121004

- Lembar Depan Kartu Bimbingan Pembimbing I
- Lembar Belakang Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Kartu ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan Pembimbing I dan Pembimbing II

Lampiran 5: Dokumentasi Wawancara

