

**PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA  
PALEMBANG**



ASLI  
JURUSAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

**Skripsi Oleh :**

**ALDILA RIZKY**

**01011181520212**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Aldila Rizky  
Nim : 01011181520212  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

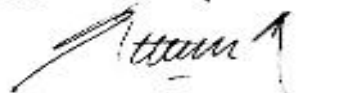
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal

Dosen Pembimbing

Ketua

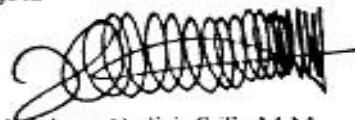


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA PALEMBANG**

Disusun Oleh :

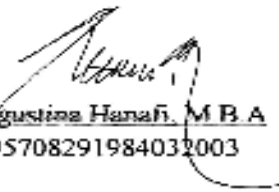
Nama : Aldila Rizky  
NIM : 01011181520212  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 6 Mei 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 6 Mei 2021  
Panitia Ujian Komprehensif


**Ketua**

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

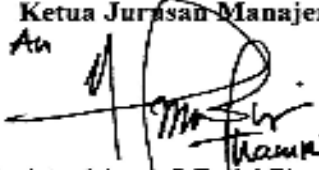
**Anggota**

  
Dr. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

**Penguji**

  
Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen**  
*An*  
  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aldila Rizky  
NIM : 01011181520212  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.H.A  
Anggota : Dr. M. Ihsan Hadjri, S.T., M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Mei 2021

Pembuat Pernyataan



Aldila Rizky

NIM. 01011181520212

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

*Allah tell us in the Qur'an, "Call Upon me, I will respond to you" (40:60).*

*So what makes you think he's not listening to you?*

*He heard you before the words even came out of your mouth. That is the beauty of Allah, we don't even have to say anything and he already knows.(Unknown)*

*"Money may not buy happiness, But i'd rather cry in a Jaguar than on a bus".  
(Unknown)*

*"Bekerja keraslah, bermimpilah lebih besar, dan jadilah yang terbaik.  
Going to be a stars". (Unknown)*

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :**

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat Terbaik**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater Kuningku**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis penatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan Karunia dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rifan Financindo Palembang**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 3 variabel dan populasi yang sangat sedikit. Perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan pialang terbaik di Indonesia versi PT Kliring Berjangka Indonesia (KBI). Saran bagi peneliti selanjutnya, agar memperluas varibael independen yang digunakan serta memperbanyak sampel populasi.

Palembang, Mei 2021  
Penulis,

Aldila Rizky

NIM.01011181520212

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. Allah SWT, zat alam semesta. Terimakasih atas segala limpahan Rahmat, Nikmat dan Karunia-Nya hingga skripsi ini dapat selesai.
2. Orang tua tercinta, adikku Aldini Dwi Lestari yang sudah memberikan bantuan materialnya kepada penulis dan seluruh keluarga besar atas segala Do'a yang tak hentinya di panjatkan hingga skripsi ini dapat selesai
3. Yth. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A. selaku dosen Pembimbing Skripsi I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan oleh Allah SWT.
4. Yth. Bapak Drs Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi II yang telah banyak memberikan masukan dan waktu sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu. Semoga kesehatan dan keberkahan diberikah oleh Allah SWT.

5. Yth. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen Penguji Ujian Komprehensif. Terima kasih sudah meluangkan waktu untuk datang menguji dan memberikan saran dan kritik yang bermanfaat untuk perbaikan skripsi.
6. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Proposal saya sebelumnya.
7. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama masa perkuliahan.
8. Yth. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Yth. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, MSCE. Selaku Rektor Universitas Sriwijaya
11. Kepada seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya Jurusan Manajemen yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap Manajemen sebagai ilmu dan *InshaAllah* dalam praktiknya nanti.
12. PT Rifan Financindo Berjangka Palembang. Perusahaan tempat saya meniti karir dan memberikan pengalaman serta ilmu yang penulis belum ketahui sebelumnya.
13. Kepala Cabang PT Rifan Financindo Berjangka Palembang Bapak Eko Budhi Prasetyo, terimakasih pak e sudah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan kantor cabang yang pak e pimpin.



14. Senior dan Leaderku, Buk Susi, Mbak Dina, Mbak Dwi, Kak Mika, dan ,  
terimakasih untuk masukan dan dukungannya selama penulis menyusun  
penelitian ini.
15. Anak anakku di kantor Erma, Anmar, Rizka tetap semangat bekerja,  
semoga Margin dan Komisi melimpah untuk kita.
16. Seluruh Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang.
17. Teman temanku yang baik hati Boem, kak Arika yang sudah membantu  
penulis dalam segala kebingungan yang dihadapi sehingga skripsi ini  
selesai.
18. Yang terkasih, Brendi. Terimakasih sudah memberi semangat dan  
dukungan kepada penulis untuk selalu mengerjakan skripsi
19. Semua yang memberikan dukungan kepada penulis yang tak bisa  
disebutkan satu persatu.
20. Semua teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya angkatan 2015.

## ABSTRAK

### PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA PALEMBANG

Oleh:

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
20/11/20

Aldila Rizky;

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A, Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh dari Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 95 karyawan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode Purposive Sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi berganda menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil dari penelitian ini adalah semangat dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharuskan lebih meningkatkan suasa kerja dan kompensasi yang bisa meningkatkan semangat kerja dan mempertahankan aturan-aturan standar dan sesuai SOP serta berdampak terhadap dalam meningkatkan Kinerja para karyawan.

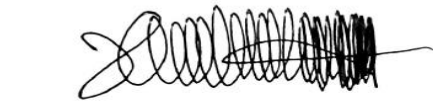
**Kata kunci : Semangat, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

Pembimbing Skripsi I




Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Pembimbing Skripsi II



Dr. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF WORK SPIRIT AND DISCIPLINE ON THE  
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT RIFAN FINANCINDO  
BERJANGKA PALEMBANG**

By:

ASLI  
F. Hanafi, U.

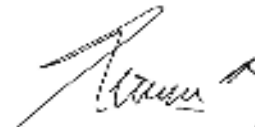
**Aldila Rizky;  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.; Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T, M.M.**


*This study aims at the Influence of Work Spirit and Discipline on Employee Performance of PT Rifan Financindo Berjangka Palembang. The data used in this study are primary data, with a sample of 95 employees using the sampling technique with purposive sampling method. The analytical method used is quantitative analysis with multiple regression analysis tools using the method Ordinary Least Square (OLS). The result of this research is that work spirit and discipline have a positive and significant effect on employee performance. Thus companies are required to further improve work atmosphere and compensation that can increase morale and maintain standard rules and according to SOP's and have an impact on improving employee performance.*

**Keywords: Morale, Work Discipline, Employee Performance**

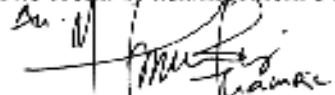
*Head of Consultant*

*Member*

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

  
Dr. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

*The Head of Management Program*

  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Aldila Rizky  
NIM : 01011181520212  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
15/11/21

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak


Pembimbing Skripsi,

**Ketua**



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

**Anggota**



Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen**

An 

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Aldila Rizky

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : P.Brandan, 9 Agustus 1997

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jl.Sutomo Gg.Seroja No.74

Email : aldilarizky60@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 050747 (2009)

Sekolah Menengah Pertama : SMP NEGERI 2 BABALAN (2012)

Sekolah Menengah Atas : SMA NEGERI 1 BABALAN (2015)

Strata-Satu (S-1) : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2015-sekarang)

## DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Ujian Komprehensif Skripsi .....	I
Lembar Persetujuan Skripsi .....	Ii
Surat Pernyataan Integritas Karya Ilmiah .....	Iii
Moto Dan Persembahan .....	Iv
Kata Pengantar.....	V
Daftar Isi .....	Vi
Daftar Tabel.....	Vii
Daftar Gambar .....	Xii
Ucapan Terima Kasih .....	Xiii
Abstrak.....	Xvi
Surat Pengesahan Abstrak.....	Xviii
Daftar Riwayat Hidup .....	Xix
Bab I Pendahuluan	
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah.....	10
Tujuan Penelitian.....	11
Manfaat Penelitian.....	11
Bab Ii Tinjauan Pustaka	
Semangat Kerja .....	13
Disiplin Kerja .....	23
Kinerja Karyawan.....	27
Penelitian Terdahulu.....	32

Kerangka Pemikiran .....	35
Hipotesis.....	36
Bab Iii Metode Penelitian	
Tipe Penelitian.....	37
Ruang Lingkup Penelitian.....	37
Jenis Dan Sumber Data.....	37
Teknik Pengambilan Data.....	38
Populasi Dan Sampel .....	39
Skala Pengukuran .....	39
Pengujian Instrumen Penelitian.....	40
Bab Iv Hasil Penelitian Dan Pembahasan	
Hasil Penelitian.....	46
Pengujian Instrumen .....	50
Analisis Deskriptif .....	52
Uji Asumsi Klasik .....	75
Pengujian Statistik .....	78
Koefisien Determinasi .....	80
Bab V Kesimpulan Dan Saran	
Kesimpulan .....	84
Saran .....	84
Daftar Pustaka .....	85

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang .....	4
Tabel 1.2 Jam kerja Karyawan PT RFB .....	5
Tabel 1.3 Daftar Hadir Karyawan PT RFB .....	5
Tabel 1.4 Pakaian Seragam Kerja Karyawan PT RFB .....	7
Tabel 1.5 Achive reward per-kwartal karyawan PT RFB.....	7
Tabel 1.6 Target untuk Promosi Karyawan PT RFB.....	8
Tabel 1.7 Syarat untuk bertahan di Jenjang karir karyawan PT RFB.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Operasonal Tabel Penelitian .....	44
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Departemen.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Angket.....	50
Tabel 4.6 Uji Realiabilitas.....	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Selalu Hadir Pada Hari Kerja.....	52
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Pemenuhan Jam Kerja Rutin .....	53
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Kehadiran pada undangan acara/kegiatan perusahaan.....	54



Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Kesanggupan menyelesaikan tugas .....	55
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Kesanggupan melaksanakan perintah kerja .....	56
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Mendahulukan tugas perusahaan daripada kepentingan pribadi .....	57
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Saling menghargai antar rekan kerja .....	58
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Saling menghormati antara karyawan senior dengan junior .....	58
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Ketepatan waktu masuk kerja .....	59
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Ketepatan waktu pulang kerja .....	60
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Kepatuhan terhadap perusahaan.....	61
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Memakai pakaian dan atribut kerja sesuai dengan ketentuan.....	62
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Menggunakan peralatan kerja sesuai ketentuan .....	63
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Memelihara kebersihan dan kerapian tempat kerja.....	64

Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Pemahaman akan cara kerja yang ditentukan perusahaan .....	65
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosuder yang telah ditentukan perusahaan	66
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Kesungguhan dalam melaksanakan tugas.....	67
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur .....	68
Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan.....	69
Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Kemampuan menyelesaikan tugas baru yang di bebaskan .....	70
Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Karyawan telah memahami apa saja dan seperti apa bentuk dari standar kerja yang	71
Tabel 4.28 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Pencapaian hasil kerja Karyawan sesuai dengan ketepatan dari standar waktu yang bebaskan kepadanya.....	72
Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Pekerjaan yang dilakukan Karyawan telah memenuhi syarat dari standar kerja yang telah ditentukan.....	73
Tabel 4.30 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Item Pernyataan Umpan balik yang dilakukan Karyawan terhadap organisasi dilaksanakan dengan baik melalui hasil kerjanya.....	74

Tabel 4.31 Hasil Uji Normalitas menggunakan <i>Kolmogorov-Smirnov test</i> .....	75
Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinearitas <i>Tolerance dan VIF test</i> .....	76
Tabel 4.33 Uji Autokorelasi .....	77
Tabel 4.34 Uji Glesjer .....	77
Tabel 4.35 Hasil Uji F.....	78
Tabel 4.36 Hasil Uji t.....	79
Tabel 4.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	80
Tabel 4.38 Estimasi Regresi Berganda .....	80

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Pemikiran .....	35
------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan, untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Karena keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Keberadaan suatu perusahaan dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia modal dan teknologi merupakan faktor- faktor yang sangat penting dalam menciptakan kualitas produk. Sumber-sumber tersebut harus digerakan secara efektif, guna mencapai hasil yang optimal, agar mencapai tujuan tersebut

diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun pihak karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja, Lakim Wandik (2011).

Menurut Mathis (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Maka daripada itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Menurut Rivai dan Basri (2005) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Selama ini usaha peningkatan kinerja lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi.

**PT. Rifan Financindo Berjangka (RFB)** adalah perusahaan pialang berjangka **terbesar** dan **terdepan** di Indonesia dengan peringkat nomor satu di industry Perdagangan Berjangka Komoditi Nasional, merupakan anggota dari bursa berjangka yang ada di Indonesia yaitu **Bursa Berjangka Jakarta (BBJ)** serta anggota dari **Kliring Berjangka Indonesia (KBI)**.

Berdiri sejak tahun 2000, dan memiliki 9 kantor cabang di Kota besar lainnya, yang salah satunya adalah Kota Palembang yang berdiri sejak tahun 2007 sampai sekarang. Sebagai perusahaan pialang berjangka yang terpercaya, **RFB** berkomitmen untuk melaksanakan perdagangan berjangka secara teratur, wajar, efektif dan transparan yang diatur dalam undang-undang di bidang Perdagangan Berjangka untuk memberikan kepastian hukum bagi semua pihak dalam kegiatan Perdagangan Berjangka di Indonesia.

Saat ini **RFB** didukung teknologi informasi yang mumpuni dan sumber daya manusia profesional yang memenuhi standar kualifikasi kepatutan dan kompetensi Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Maka dari itu RFB membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, meski begitu cukup sulit untuk mengontrol satu per satu dari setiap karyawan sehingga perlu ada sebuah pengawasan dalam menjalankan tugasnya, setiap karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif.

**Tabel 1.1 Daftar Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka  
Palembang**

No	Departement	Jumlah
1	SBC (Senior Business Consultant)	45
2	BSM (Business Senior Manager)	22
3	SBM (Senior Business Manager)	10
4	EM (Executive Manager)	7
5	SEM (Senior Executive Manager)	6
6	VBM (Vice Branch Manager)	4
7	BM (Branch Manager)	1
Total		95

*Sumber: Bagian Administrasi PT RFB Palembang, 2019*

Berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT RFB terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh karyawan PT RFB yaitu semangat dan disiplin. Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, atau kondisi bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari karena semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara disiplin diartikan sebagai karyawan patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas



bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini terdapat research gap/kesenjangan penelitian antara penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) dan penelitian yang dilakukan Setiawan (2013).

Meskipun begitu dengan jam kerja yang signifikan tidak mendukung semua karyawan memiliki semangat dan disiplin, melainkan kurangnya semangat dan disiplin dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan. Berikut ketetapan jam kerja yang diberikan perusahaan PT RFB.

**Tabel 1.2 Jam kerja Karyawan PT Rifan  
Financindo Berjangka Palembang**

No	Hari	Jam kerja	Jam istirahat
1.	Senin-Jum'at	07.30-17.00 WIB	12.30-13.30 WIB
2.	Sabtu	10.00-12.00 WIB	-

*Sumber : Bagian Administrasi PT RFB , 2019*

Dalam konsep manajemen *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Maka dapat disimpulkan bahwa reward adalah segala imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan.

Berikut syarat untuk mendapatkan *reward* di PT Rifan Financindo Berjangka Palembang :

**Table 1.3 Achive reward per-quartal karyawan PT RFB**

No	Jabatan	Minimal Net Margin	Minimal New Account	Keterangan
1	BC	USD 100,000	3	Dengan Nasabah Yang Berbeda
2	SBC	USD 200,000	6	Dengan Nasabah Yang Berbeda
3	BsM	USD 400,000	10	Dengan Nasabah Yang Berbeda
4	SBM	USD 600,000	-	
5	EM	USD 900,000	-	
6	SEM	USD 1,200,000	-	
7	VBM	USD 1,500,000	-	
8	BrM	USD 1,500,000		<b>Mempunyai minimal 5 marketing pemenang reward dicabangnya</b>

*Sumber : Bagian Administrasi PT RFB , 2019*

Note :

1. Untuk Manager, jika Account sendiri mencapai USD100,000 + 3 (tiga) New Account (dengan nasabah yang berbeda) juga berhak atas reward ini.
2. Net Margin untuk semua level dihitung berdasarkan Net Margin Per Quarter plus Net Margin yang Minus Quarter Sebelumnya
3. Posisi awal dihitung setiap tanggal 4 awal bulan Quarter
4. Untuk BC yang di promosikan menjadi SBC, bisa memilih ikut scheme BC atau SBC
5. Reward diberikan berupa jalan jalan ke luar negeri. Dan selama pandemi reward digantikan berupa 1 Unit Tablet.

Perencanaan karir di suatu perusahaan juga penting untuk kita sebagai akan mampu merencanakan dan mewujudkan pengembangan karirnya sendiri, yaitu suatu usaha seseorang secara sengaja menjadi lebih sadar dan tahu akan keterampilannya sendiri, kepentingan, pilihan nilai, peluang, dan hambatan untuk bisa mencapai kepentingan tujuan yang terkait dengan karirnya.

Berikut syarat agar bisa mendapatkan jenjang karir di PT Rifan Financindo Berjangka Palembang.

**Table 1.4 Target untuk Promosi Karyawan PT RFB**

No	Level	Target Promosi (Margin & Staff)
1	SBC	\$10.000 + 3 staff Under langsung
2	BSM	\$125.000 dan 10 staff + 2 Team Minimal SBC (Under Langsung SBC)
3	SBM	\$200.000 dan 20 staff + 3 Team Minimal SBC (Under langsung BSM)
4	EM	\$300.000 dan 30 staff + 1 Team Minimal BsM dan 2 team minimal SBC (Under Langsung SBM)
5	SEM	\$400.000 dan 40 staff + 2 Team minimal BsM dan 1 Team minimal SBC (Under langsung EM)
6	VBM	\$500.000 dan 50 staff + 2 Team minimal SBM dan 1 Team minimal BsM (Under langsung SEM)

*Sumber : Bagian Administrasi PT RFB , 2019*

Dari Tabel diatas, disimpulkan bahwa ketika kita masuk menjadi karyawan di perusahaan tersebut kita di namakan BC atau Business Consultant, dan untuk awal promosi ke next level Senior Business Consultant kita harus closing atau mendapatkan customer Deposit sebesar \$10.000 atau setara dengan Rp100.000.000. begitu juga seterusnya seperti yang tertera pada Tabel diatas apalagi kita ingin next level jenjang karir di Perusahaan tersebut.

**Tabel 1.5 Syarat untuk bertahan di Jenjang karir karyawan PT RFB**

No	Level	STAY WITH MARGIN	STAY WITH STAFF
1	BsM	\$75.000	5 staff (1 Team Minimal SBC Under langsung BsM) + Margin \$40.000
2	SBM	\$150.000	15 staff (2 Team Minimal SBC Under langsung SBM) + Margin \$75.000
3	EM	\$200.000	20 staff (2 Team Minimal SBC under Langsung EM) + Margin \$100.000
4	SEM	\$300.000	25 staff (2 Team Minimal BsM Under langsung SEM) + Margin \$150.000
5	VBM	\$500.000	35 staff (2 Team Minimal SBM Under langsung VBM) + Margin \$250.000

*Sumber : Bagian Administrasi PT RFB , 2019*

Dari Tabel diatas selain untuk promosi ke level selanjutnya, kita juga diminta oleh Perusahaan untuk tetap pada posisi yang sudah kita dapatkan, dan jenjang karir/posisi level kita ini selain SBC (Senior Business consultant) adalah per-Quartal, atau per-3 Bulan sekali. Jadi di perusahaan ini setiap 3 Bulan sekali kita selalu hadapkan dengan kita tetap di level yang sama, naik, atau turun.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka menarik untuk di lakukan penelitian berjudul **Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang?
2. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang?
3. Variabel mana yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Menganalisis pengaruh semangat dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang.
2. Menganalisis pengaruh variabel semangat dan disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang.
3. Menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Palembang.

## **1.4 Manfaat penelitian**

### **Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep praktek semangat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Manfaat Praktis.**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dapat di simpulkan manfaat penelitian ini bagi:

#### a. Perusahaan

Memberi masukan kepada untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja melalui semangat dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja yang berguna bagi perusahaan tersebut.

#### b. Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai peningkatan kinerja kerja melalui semangat dan disiplin kerja, guna memahami peningkatan dan semangat serta disiplin kerja.

#### c. Peneliti

Hasil dari penelitian ini sekiranya dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama dengan variabel *dependent* yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mankunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Bandung: Remaja Rosda Karya
- Adama, Muchtar. 2014. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerjasama Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen Bagian Subag Umum, Subag Keuangan, Subag PEP, Dikmen dan PNS Orseni).
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
- Anoki, H. Dito. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Azwar, A. 2002. *Pengantar Epidemiologi*. Penerbit Binarupa Aksara. Edisi Revisi. Jakarta Barat.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. PT Prenhalindo: Jakarta
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7. Alih bahasa : Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fred Luthnas. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT Andi: Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Mosi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T.H. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: PT. Kineka Cipta
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, Hani T. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irawan, Danny Hendra, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1.
- Joko, Dwi Purwanto. ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PDAM Tirta Lawu Karanganyar). Diss. Universitas Widya Dharma Klaten, 2020.
- Kusumawarni. 2007. *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Eresco .Mathis, R.L & J.H Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salembang Empat.



- Mondy, R. Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusa Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzahzal, Dato' Ahmad Fawzi, Moh.Basl, Dato' Ahmad Fawzi, Moh.Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menl, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkandaya san dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica, dkk. Jakarta: Penerbit SsaEdisi 12. Terjemahan Diana Angelica, dkk. Jakarta: Penerbit Ssalemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan Muchdarsyah, 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksa Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Wexly, K.N., and Yuki, L.A. 2000. *Organizational Behavior And Personnel Psychologi*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zulkarnaen, Zulkarnaen. 2019. "Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung." *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*; Vol 4 No 9 (2019): SyntaxLiterate; Jurnal Ilmiah Indonesia

