

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KEBAYORAN PHARMA CABANG
PALEMBANG**



Skripsi

Nama : M. Adam Abdullah

NIM : 212016283

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KEBAYORAN PHARMA CABANG PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : M. Adam Abdullah
NIM : 212016283

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Adam Abdullah

NIM : 212016283

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kebayoran Pharma cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan keidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, agustus 2020



M. Adam Abdullah

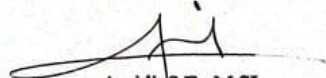
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Palembang
Nama : M. Adam Abdullah
NIM : 212016283
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502/782113

Pembimbing II,



Lesi Agustria, SE, MM
NIDN: 0205088201

Mengetahui

Dekan

u b Ketua Program Studi Manajemen




Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا

Dan janganlah kamu berjalan dimuka bumi dengan sombong.

(Al isra : 37)

Teruslah melangkah, bawa sisa tawamu menuju bahagia yang baru.

(Maa)

Persembahan

Skripsi ini ku persembahkan

Kepada

1. Kedua orang tuaku
2. Saudara – saudaraku
3. Dosen Pembimbing I
4. Dosen pembimbing II
5. Sahabat – sahabat
seperjuangan



PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Rusli Abdullah dan Ibunda Nuraini, yang sangat penulis hormati dan sayangi yang telah memberikan begitu besar kasih sayang, semangat, fasilitas, dan semua yang terbaik untuk penulis. lindungilah mereka selalu Aamiin.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Bapak Amidi, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Saudara – saudaraku (Yusuf fikri, Hilda Zaitun, Idris Firmansya, Wahyuda Novansya, Santi, kiki) tercinta terima kasih atas doanya.
9. Terima Kasih untuk sahabatku Adit, Avis, Joan, dan Nurisma yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.
11. Ayik, Aldo, Andre, Aldi, Arios, Anjas, Ardiantok, Eko, Emy, Enggal, dan Kak Genai atas doanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab

itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2020

M. Adam Abdullah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	I
HALAMANJUDUL	II
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	III
HALAMAN PENGESAHAN	IV
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
HALAMAN PRAKATA	VI
HALAMAN DAFTAR ISI.....	IX
HALAMAN DAFTAR TABEL	XI
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	XII
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	XIII
ABSTRAK.....	XIV
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	30

D. Populasi Dan Sampling.....	31
E. Data Yang Diperlukan	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel I.2 Data rekap absen Karyawan	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel III.2 Populasi	31
Tabel III.3 Sampel.....	32
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Masa Kerja	47
Tabel IV.5 Uji Validitas	48
Tabel IV.6 Uji Relibilitas	49
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel IV.8 Motivasi (X1).....	52
Tabel IV.9 Disiplin Kerja (X2)	54
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV.11 Uji F	57
Tabel IV.12 Uji t	58
Tabel IV.13 Uji Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

M. Adam Abdullah/212016283/2020/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang. Populasi penelitian di PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang ini adalah 55 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 46 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 1,123 + 0,590X_1 + 0,345X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (64,805) > F_{tabel} (2,43)$ dengan signifikan $0,000 < sig \alpha = 0,10$. Secara parsial diketahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (5,286) > t_{tabel} (1,680)$ dengan signifikansi $0,000 < sig \alpha = 0,10$. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (1,888) > t_{tabel} (1,680)$ dengan signifikansi $0,066 < sig \alpha = 0,10$. Uji koefisien determinasi 0,739 (73,9%) variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci :Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

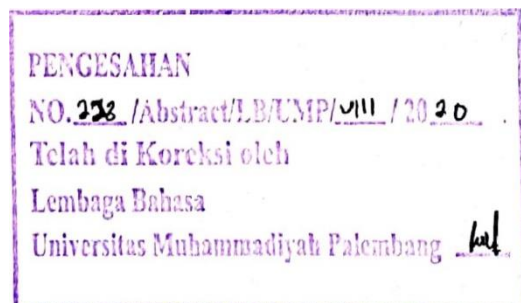
ABSTRACT

M. Adam Abdullah / 212016283/2020 /The inflilence of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Kebayoran Pharma, Palcmbang / fluman Resource Management

The formulation of the problem in this research was whether or not there was any influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Kebayoran Pharma, Palembang. This study aims to find out the influence of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Kebayoran Pharma, Palembang, The population in this study was 55 employees ofPT. Kebayoran Pharma, Palembang. Samples were selected as many as 46 employees. The type of research used was Associative. The data calculation technique in the research was the Questionnaire. Analysis of the data used in this study is qualitative and quantitative. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination (R²) with a significant level of 10%.

The results showed the fact ofmotivation and work discipline on employee performance. This was prove by the results of multiple linear regression $Y = 1.123 + 0.590X_1 + 0.345X_2$. Simultaneously, it was showed that there was a positive and significant influence of motivation and work coordination on performance with a value of $F_{obtained} (64.805) > F_{table} (2.43)$ with a significant $O.000 < sig a = 0.10$, Partially, it wasfound that motivation gave significant influence of employee performance with tobtained $(5.286) > "able (1.680)$ with a significance Of $0.000 < sig a = 0.10$. Work discipline gave influence on employee with tobtained $(1.888) > t_{table} (1.680)$ with a significance of $0.066 < sig a = 0.10$. Test the coefficient of determination $0.739 (73.9\%)$ variables of work discipline and work motivation explain the performance of employees. Meanwhile, 26.1% was affected by otherfactors ofresearch.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Schuler (dalam Edy Sutrisno 2017 : 6) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Wibowo, (2017:70). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan

segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya motivasi dan disiplin karyawan.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dalam (Wibowo, 2017:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Edy Sutrisno (2017 : 109) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2016 : 193). Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan – tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendahi, Tohardi dalam edy sustrisno (2016:88).

PT. Kebayoran Phama adalah perusahaan bergerak pada bidang penjualan prodak Farmasi (obat – Obatan) atau distributor besar farmasi (PBF) terletak di Jalan Letjen Bambang Utoyo, nomor 4, 3 ilir, ilir Timur II, Palembang. Dalam rangka mencapai visi dan misinya PT. Kebayoran Pharma memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Kebayoran Pharma yang telah dilakukan, Kinerja karyawan di perusahaan ini masih belum maksimal di karenakan banyak karyawan belum bekerja dengan baik. Masih kurangnya motif dan kesadaran karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, dapat dilihat masih ada karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya dengan berbagai alasan. Terdapat juga beberapa karyawan yang baru, kompetensi yang dijalankan dalam pekerjaan juga belum cukup baik dan kemampuannya juga belum terlalu paham saat melakukan pekerjaannya. PT. Kebayoran Pharma Cabang

Palembang belum dapat mencapai target yang diinginkan. Hal ini dapat di lihat dari laporan target dan realisasi pendapatan yang tidak pernah tercapai setiap tahunnya yang dikarenakan penjualan produk yang sedikit sehingga berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan, Seperti yang di sajikan pada tabel 1.1, berikut ini:

Tabel I.1

**Hasil Pekaksanaan Kerja PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang Tahun
2017-2019**

Tahun	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Persentase (%)
2017	Rp64.301.517.637	Rp52.575.765.342	18%
2018	Rp72.599.520.365	Rp57.529.795.395	20%
2019	Rp83.904.524.000	Rp62.259.749.364	26%

Sumber: PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa persentase tidak tercapainya target pendapatan yang semakin meningkat. dimana sedikitnya penjualan disebabkan karena karyawan yang tidak maksimal dalam standar target yang di tetapkan perusahaan sehingga menyebabkan penjualan yang tidak maksimal pula, maka hal tersebut berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan.

Selain itu motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Motivasi di perusahaan ini juga kurang baik, tidak ada dorongan semangat dari pimpinan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Lingkungan yang kurang nyaman diperusahaan ini, dapat dilihat kurang adanya hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan dan hubungan kerja antara sesama karyawan yang kurang harmonis, sering terjadinya kesalahpahaman sesama karyawan sehingga

menimbulkan suasana yang tidak kondusif. Kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan, karyawan sering meninggalkan pekerjaannya sebelum jam yang telah ditentukan. Tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka agar berprestasi, bekerja keras dan bertanggung jawab, seperti pemberian penghargaan.

Selain motivasi, Disiplin kerja di perusahaan ini juga belum cukup baik, dapat dilihat tidak adanya sanksi hukuman tegas efek jera terhadap karyawan yang melanggar aturan tidak masuk kerja dan datang terlambat, Karyawan hanya mendapat teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan. Kurangnya waskat atau pengawasan, dapat dilihat masih banyak karyawan yang keluyuran pada saat jam kerja. Kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan yang melanggar aturan.

Tabel I.2

**Rekap Absensi Karyawan PT Kebayoran Pharma Cabang Palembang
tahun 2017 – 2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah absensi
2017	57	312	35
2018	57	312	44
2019	54	312	47

Sumber: kacab PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang,2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja belum berjalan dengan baik, dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya sehingga menyebabkan kinerja karyawan di PT.

Kebayoran pharma cabang Palembang semakin menurun dan tidak sesuai dengan pencapaian target.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Kebayoran Pharma Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi manajemen sdm.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almameter

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

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku SERU.
- Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan (2017). *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (study pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 48 No. 1 Juli 2017.
- Edy Sutrisno, (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Edy Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Prenadamedia Group.
- Hasibuan Melayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.edisi revisi.cetakan kesembilan belas.PT.Bumi Aksara
- Kadarisman, 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- Malayu, S,P Hasibuan. (2013). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhamad Ekshan, 2019. *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1 2019
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana, 2015. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pattinda Malang* .Jurnal Administrasi Bisnis,Vol.26.
- Pedoman Usulan Penelitian (2019). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sukmawati Marjuni (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Makasar : Sah Media

- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Sunarto Wijono, (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta, Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persad