

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT CIPTA ANUGERAH MUSI PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH :

NAMA : NOVITA SARI

NIM : 21 2014 108

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMAN**

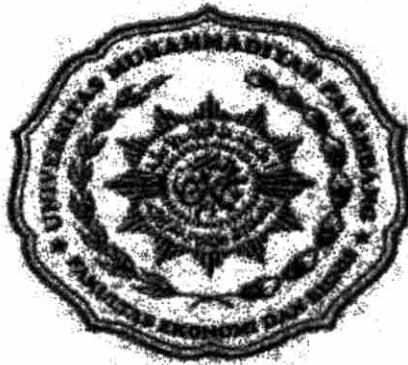
2018

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT CIPTA ANUGERAH MUSI PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



OLEH :

NAMA : NOVITA SARI

NIM : 21 2014 108

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NOVITA SARI

Nim : 21 2014 108

Program Studi : MANAJEMAN

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2018

Penulis,



NOVITA SARI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang

Nama : Novita Sari

NIM : 21 2014 108

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

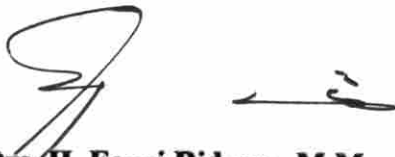
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal.....

Pembimbing I



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

Pembimbing II



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

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

“Motto dan Persembahan “

Motto :

- ❖ *Yakinlah kau bisa dan kau sudah separuh jalan menuju kesana.*
- ❖ *Jangan pernah ada kata “menyerah” demi sebuah kebahagiaan “orang tua”.*

(Novita Sari)

Kupersembahkan Skripsi ini Untuk:

Dengan menyebut nama Allah S.W.T yang maha pengasih lagi maha penyayang , Kupersembahkan Karya ini Kepada :

- ❖ *Ibuku Tercinta (Merry), Ayahku Tercinta (Amirrudin) yang selalu menjadi malaikat penolong bagiku,yang selalu menjadi penyemangat dalam hidupku atas doa-doa yang mereka selipkan disetiap sujudnya.*
- ❖ *Kakak dan Adikku Tercinta (M. Bobby, Fitri S.E, M.Aldi Saputra)*
Terima Kasih telah menjagaku dan memberikan motivasi dalam setiap langkahku dalam menjalankan hidup tanpa kalian aku bukan apa-apa
- ❖ *Sahabat Sejatiku (Novi Sri Ningsih, Clara Vina Saputri, Trisma Naina Nafsiah, Nopratiлова) yang selalu Bersama selama ini.*
- ❖ *Saudaraku C.O.S (Mitha,Erna,Ayu,Vera,Susi,Cyntia,Paisal,Kaba,Putra)*
yang selalu bersama dimasa-masa Kuliah.
- ❖ *Teman-Teman Seperjuanganku Angkatan 2014*
- ❖ *Almamaterku*



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang. Yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yaitu Ayahanda Amirrudin dan Ibunda Merry beserta Kakak dan Adikku Aldi, Fitri, Bobby yang penulis sayangi dan cintai. Ya Allah berikanlah rahmat dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis sayangi ini, ayah dan ibuku beserta kakak dan adikku, lindungilah mereka selalu, Amin.

Penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal ini mengingat keterbatasan yang penulis miliki baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H.Fauzi Ridwan,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.Si, dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E,M.M Selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Hj. Fatimah,SE,M.Si selaku pembimbing Akademik
5. Bapak Drs. H.Fauzi Ridwan,M.M dan Bapak Edy Liswani,S.E,M.Si,sebagai Dosen Pembimbing Skripsi terimakasih atas kesediaannya membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan serta Karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang, terima kasih atas semua bantuannya.
8. Teman Satu bimbingan ,Yelli Pitrianti ,Leo,putra dan Eka Nurda Riyanti yang selalu bertukar pikiran dan memberikan kritik dan saran
9. Teman Seperjuangan Paket CM.14.01
10. Kepada pihak-pihak lain yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung atas kelancaran penyusunan tugas penelitian ini.Kepada

semua pihak yang telah membantu semoga selalu dalam lindungan
allah SWT. Amin.

WASSALAMU'ALAIKUM Wr. Wb

Palembang Februari 2018

penulis

Novita Sari y

ABSTRAK

Novita Sari / 21 2014 108 / 2018 / Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling* sebanyak 51 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Dengan alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan,terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang. Secara parsial,terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang, dan secara parsial terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang.

Kata Kunci : Motivasi Kerja,Disiplin Kerja,dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Novita Sari / 21 2014 108/2018 / The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance PT.Cipta Anugerah Musi Palembang.

Problem formulation in this research is whether there is influence of work motivation and work discipline to employee performance PT.Cipta Anugerah Musi Palembang. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance PT.Cipta Anugerah Musi Palembang. This type of research is associative research. The population in this study amounted to 60 people with sampling technique proportionate stratified random sampling of 51 people. Data used in this research are primary data and secondary data. Methods of collecting data in the form of questionnaires and documentation. With the analysis tool using multiple linear regression analysis. The result of analysis shows that simultaneously, there is significant influence of work motivation and work discipline on employee performance PT.Cipta Anugerah Musi Palembang. Partially, there is significant influence of work motivation on employee performance PT.Cipta Anugerah Musi Palembang, and partially there is significant influence of work discipline on employee performance PT.Cipta Anugerah Musi Palembang

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK.....	ix
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian kinerja.....	9

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja.....	10
c. Faktor – faktor yang dipengaruhi kinerja.....	12
d. Komponen penilaian kinerja.....	13
e. Indikator kinerja.....	14
2. Motivasi Kerja.....	16
a. Pengertian Motivasi kerja.....	16
b. Tujuan Motivasi.....	16
c. Metode Motivasi.....	17
d. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	18
3. Disiplin Kerja	22
a. Pengertian Disiplin kerja.....	22
b. Indikator – indikator kedisiplinan.....	22
c. Pelaksanaan Disiplin kerja.....	24
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	35
1. Analisis Data.....	35
2. Teknik Analisis.....	36
a. Uji Instrumen.....	36
1.) Uji Validitas.....	37
2.) Uji Reliabilitas.....	37
b. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
c. Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
1. Sejarah Singkat PT.Cipta Anugerah Musi Palembang.....	43
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	44
3. Motto dan Slogan.....	45
4. Struktur Organisasi.....	45
a. Pembagian Tugas.....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	51
1. Pengujian Validitas Data.....	51
b. Variabel Motivasi Kerja.....	52
c. Variabel Disiplin Kerja.....	53
d. Variabel Kinerja.....	53
2. Pengujian Reliabilitas.....	54
3. Karakteristik Responden.....	55
a. Berdasarkan jenis kelamin.....	55

b. Berdasarkan pendidikan.....	56
c. Berdasarkan Usia.....	56
4. Gambaran Jawaban Responden.....	58
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
6. Pengujian Hipotesis.....	64
a. Uji F.....	65
b. Uji t.....	66
7. Uji Koefisien Determinasi.....	67
8. Perbandingan Hasil Penelitian Penulis dengan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tab I.1	: Data Penjualan Perumahan PT.CAM.....	5
Tab III.1	: Operasionalisasi Variabel dan Indikator.....	31
Tab III.2	: Populasi dan Sampel Karyawan.....	32
Tab IV.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tab IV.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tab IV.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tab IV.4	: jawaban Responden Variabel Kinerja.....	58
Tab IV.5	: Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	60
Tab IV.6	: Jawaban Responden Variabel Disiplin.....	62
Tab IV.26	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Tab IV.27	: Hasil Uji F.....	65
Tab IV.28	: Hasil Uji t.....	66
Tab IV.29	: Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji SPSS
- Lampiran 4 Tabel Uji F
- Lampiran 5 Tabel Uji t
- Lampiran 7 Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 8 Sertifikat AIK
- Lampiran 9 Sertifikat Toefl
- Lampiran 10 Foto Copy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Biodata Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman globalisasi ini perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan pengetahuan yang dimiliki, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki. Dengan demikian kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya. Oleh sebab itu pimpinan dalam suatu perusahaan harus memberikan perhatian pada karyawannya agar kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkat.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis. Memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Rumah sebagai salah satu unsur utama bagi kesejahteraan rakyat. Memang kebutuhan akan tempat yang dapat dipergunakan sebagai tempat berteduh, disamping sandang dan pangan merupakan salah satu hal yang dirasakan setiap orang. Dalam masyarakat yang adil dan makmur, sudah saatnya rakyat memiliki tempat tinggal yang layak. Pada masa pertumbuhannya didorong oleh meningkatnya permintaan masyarakat akan perumahan yang sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya disiplin dan motivasi kerja karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas-tugasnya membuat kinerja karyawan akan lebih baik dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

Organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan disiplin dan motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbaikan

terhadap sistem disiplin dan motivasi tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tergantung pada rencana strategi suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pencapaian tujuan dan kinerja yang diinginkan tidak hanya dibutuhkan fasilitas yang lengkap, tapi juga motivasi dari pimpinan dan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan perusahaan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan lebih giat lagi. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Salah satu aktivitas manajemen/pimpinan adalah memberikan motivasi semaksimal mungkin yakni proses pemberian kegairahan untuk dapat bekerja dengan baik pada setiap anggota organisasi, sehingga ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Selain motivasi dapat mempengaruhi kinerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara kedisiplinan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja yang dicapai. Disiplin kerja disini mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

PT. Cipta Anugerah Musi Palembang (CAM) adalah perusahaan developer properti yang didirikan tahun 2010, berkomitmen menjadi yang terdepan dalam industri properti perumahan yang menghasilkan produk-produk berkualitas dengan orientasi market dan aspek keselarasan lingkungan dengan sebuah karya kompleks perumahan Griya Duta Mas yang berlokasi di jalan sukarela km 6,5 Palembang. PT. Cipta Anugerah Musi ini menyediakan 1000 unit rumah dengan luas tanah 19 hektar dengan tipe-tipe rumah yang berbeda-beda diantaranya yaitu tipe 36, tipe 45, tipe 54 dan town house.

Salah satu permasalahan yang dihadapi PT. CIPTA ANUGERAH MUSI mengalami penurunan kinerja karyawan hal ini dapat terlihat pada data sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Data penjualan perumahan di PT.Cipta Anugerah Musi Palembang
Periode Juni -November 2017**

Bulan	Target	Realisasi
Juni	25 unit	15 unit
Juli	25 unit	21 unit
Agustus	25 unit	12 unit
September	25 unit	14 unit
Oktober	25 unit	10 unit
November	25 unit	12 unit

Sumber : PT.Cipta Anugerah Musi Palembang,2017

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Cipta Anugerah Musi Palembang (CAM) diketahui target yang dihasilkan dari bulan juni -november 2017 mengalami penurunan yang tidak stabil akibatnya dapat menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan. Belum tercapainya target diatas menandakan karyawan belum bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Didukung dengan adanya kinerja karyawan yang kurang baik di dalam perusahaan berdasarkan hasil wawancara salah satu karyawan disana bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang terlihat karyawan yang bermalas-malasan ketika bekerja, terlalu banyak bersantai pada saat jam kerja, kurangnya pengawasan dari pimpinan hal ini berakibat pada tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai, dari segi kompetensi dapat dilihat dimana karyawan

merasa takut ketika menghadapi konsumen,serta kurangnya pengetahuan dalam menjelaskan keterangan produk perumahan griya duta mas dan itu bisa mengakibatkan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai, dan ada juga karyawan sebelum waktu pulang kerja mereka sudah ada yang pulang sehingga tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

Sementara itu motivasi kerja yang terjadi di PT.Cipta Anugerah Musi bahwa motivasi yang diberikan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang belum maksimal, hal ini dapat dilihat kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap karyawan.Karyawan tersebut merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan yang berakibat pada penurunan kinerja. Penurunan kinerja dari motivasi PT.Cipta Anugerah Musi Palembang yang diberikan pada karyawan masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan, dapat dilihat dari pemberian gaji yang belum sesuai dengan UMR, dilihat dari gaji yang telah ditetapkan Rp.2.499.000sedangkan gaji yang diterima karyawan Rp. 2.200.000 selain itu pemberian kompensasi secara non materi berupa tunjangan liburan juga tidak ada bagi karyawan,dengan diberikannya tambahan kompensasi tunjangan tersebut maka dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat lagi dalam bekerja. Tidak adanya pengakuan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang didapatkan bagi karyawan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan atas apa yang telah dilakukan maupun yang telah dikerjakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Serta kurangnya rasa bersosialisasi dan komunikasi antara rekan-rekan kerja padahal itu sangat diperlukan untuk mendukung kinerja yang ingin dicapai perusahaan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT. Cipta Anugerah Musi Palembang adalah belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari pimpinan perusahaan yang sering datang telat sehingga banyak karyawan yang lain juga ikut telat, jam masuk kerja seharusnya pukul 08.00 namun pada kenyataannya pimpinan datang jam 08.30. Serta Kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menegur karyawan yang indisipliner sehingga membuat karyawan masih rendah untuk menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Pengawasan/ waskat harus lebih ditingkatkan, jika pengawasan yang kurang baik terbukti bahwa karyawan tidak disiplin, sering minta izin, dan datang terlambat. Maka dari itu hal tersebut harus ditingkatkan dalam tindakan yang nyata karena hal tersebut paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan rendah sehingga berakibat pada kinerja karyawan yang kurang optimal di PT.Cipta Anugerah Musi Palembang. Dalam penjelasan masalah di atas, maka penulis tertarik mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini yaitu Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Anugerah Musi Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cipta Anugerah Musi Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menerapkan dan memperoleh ilmu pengetahuan dan teori yang telah didapatkan di perkuliahan yang disesuaikan dengan keadaan di lapangan dan dapat menarik kesimpulan dari hasil yang didapatkan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan sebagai masukan bagi PT.Cipta Anugerah Musi Palembang untuk bahan pertimbangan dalam peranan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi dan masukkan bagi pihak yang berkepentingan khususnya kalangan akademik untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8, Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Iqbal Hasan. (2008). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman.(2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke -3, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P.Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sofyan Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sugiyono . (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta
- Sukarani (2017) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo*. Jurnal Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Vol.2.No.1.
- Yoga Arsyenda (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang*. Skripsi .Malang :Universitas Brawijaya Malang.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*.Cetakan ke-10.Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.