

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. SOLUSI MEDIA SEMESTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademika Dan Melengkapi
Sebagian Dari Syarat-syarat Guna mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan

manajemen

Oleh

NOVI CAHYANINGSIH

2010410040



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2014

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Novi Cahyaningsih
No. Pokok : 2010410040
Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOLUSI MEDIA SEMESTA** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti,MM adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata diketemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 11 Agustus 2014.

Yang menyatakan
METERAL TEMPEL
PARTY RESIDENSI BANGSA
TTL
4492BAGF404632244
ENAM RIBU RUPIAH
6000 **DJP**
Novi Cahyaningsih

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Novi Cahyaningsih

No. Pokok : 2010410040

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOLUSI MEDIA
SEMESTA**

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian

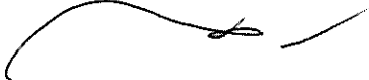
Skripsi Sarjana

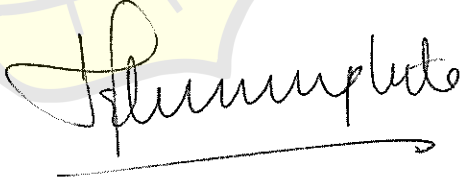
Jakarta, 16 Agustus 2014

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing I


(Firsan Nova, SE.MM)


(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Novi Cahyaningsih

No. Pokok : 2010410040

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOLUSI MEDIA SEMESTA**

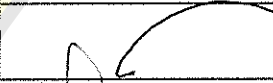
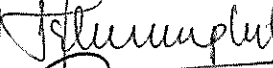
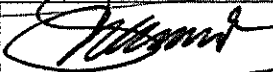
Telah diperiksa, dikaji dan ujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal 26 Agustus 2014 dengan hasil A

Jakarta, 16 Agustus 2013

Ketua Jurusan Manajemen


(Firsan Nova, SE. MM)

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

	NamaPenguji	Jabatan menguji	Tanda tangan
1	Firsan Nova, SE.MM	Ketua Penguji	
2	Dra.EndangTri Pujiastuti, MM	Anggota Penguji	
3	Sukardi Harjo Sentono, SE,MM	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Ekonomi,




Jombrik, SE. MM

ABSTRAK

Nama : Novi Cahyaningsih, **NIM** : 2010410040, **JUDUL** : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN DI PT. SOLUSI MEDIA SEMESTA.

Jumlah Hal : xv + 106 hal : 2014

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Solusi Media Semesta. Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kualitatif dan kuantitatif pada 65 karyawan PT. Solusi Media Semesta.

Data diperoleh dari hasil output yang telah diolah dengan SPSS. Hasil regresi linier sederhana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapat sebagai berikut : $Y = 1,961 + 0,525X_1$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan uji t, dimana $t_{hitung} (4,573) > t_{tabel} (1,670)$ sehingga hipotesis alternatif dapat diterima. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapat regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 0,651 + 0,834X_2$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan uji t, $t_{hitung} (8,203) > t_{tabel} (1,670)$. Yang berarti hipotesis alternatif diterima. Untuk hasil analisis regresi berganda didapat : $Y = 0,634 + 0,814X_1 + 0,025X_2$ yang berarti bahwa disiplin kerja jika bertambah 1% akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,814 dan juga motivasi kerja jika bertambah 1% akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,025.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan PT Solusi Media Semesta. Maka pimpinan perusahaan harus bisa mencontohkan sikap kedisiplinan yang baik pada saat bekerja dan juga harus mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja yang dibutuhkan oleh karyawan.

Daftar Acuan : (2005 – 2013)

Jakarta, Agustus 2014

Penulis

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul dari skripsi ini adalah PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOLUSI MEDIA SEMESTA. Dalam skripsi ini akan diuraikan mengenai hal-hal tentang disiplin kerja yang secara terperinci, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada diperusahaan.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Jombrik, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta beserta jajarannya.
2. Bapak Firsan Nova, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
4. Bapak-bapak dan ibu-ibu Dosen Universitas Darma Persada, yang selama ini telah memberikan ilmunya kepada penulis, serta seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, Ibu Umi, Mbak Puji, Mas Maryadi, Mas Jumali, yan telah banyak membantu mempermudah penulis dalam mnyelesaikan studi di Fakultas ekonomi Darma Persada.

5. Bapak Anggi selaku pembimbing riset di PT. Solusi Media Semesta.
6. Seluruh staf dan karyawan PT. Solusi Media Semesta.
7. Kedua orang tua ku tercinta, kakak, adik dan keponakan ku yang ku sayang.
8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa angkatan 2010, Nurul, Indri, Astrid, Lea, Ika, Resti, Gusti dan semua angkatan di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
9. Seseorang yang sangat berarti dalam hidup ku, yang selalu memberikan dukungan dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Telah memberikan perhatian, bimbingan serta do'anya dan dukungan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, sehingga tugas akhir atau skripsi ini dapat disusun dan diselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini hasilnya masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik & saran yang sifatnya membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Semoga Allah melimpahkan rahmat dan KaruniaNya atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak. Atas kritik dan sarannya penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, Agustus 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Disiplin Kerja.....	6
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	6
2. Macam-Macam Disiplin kerja.....	7
3. Pendekatan Diiplin Kerja.....	8
4. Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	10
5. Indikator Disiplin Kerja.....	11

B. Motivasi Kerja.....	14
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2. Manfaat Motivasi Kerja.....	15
3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	16
4. Metode Motivasi Kerja.....	19
5. Proses Motivasi Kerja.....	20
C. Kinerja Karyawan.....	22
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	23
3. Indikator Kinerja Karyawan.....	24
4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
D. Kerangka Pemikiran.....	27
E. Paradigma Penelitian.....	29
F. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Lokasi Penelitian.....	32
B. Jenis Data.....	32
C. Populasi dan Sampel.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	33
D. Metode/Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	34

	2. Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>).....	36
E.	Uji Keabsahan Data.....	36
	1. Uji Validitas.....	36
	2. Uji Reabilitas.....	37
F.	Alat Analisis Data.....	37
	1. Analisis Korelasi sederhana.....	37
	2. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	38
	3. Analisis Regresi Ganda.....	41
	4. Analisis Korelasi Ganda.....	41
	5. Uji Multikolonieritas.....	44
	6. Uji Autokorelasi.....	45
G.	Definisi Variabel Operasional.....	46
BAB IV	ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	50
A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	50
	1. Sejarah Singkat PT. Solusi Media Semesta.....	50
	2. Lokasi Perusahaan.....	51
	3. Visi dan Misi Perusahaan.....	51
	4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	51
B.	Hasil Penelitian.....	55
	1. Deskripsi Profil Responden.....	55
	2. Analisis Kualitatif Disiplin Kerja.....	57
	3. Analisis Kualitatif Motivasi.....	66

4.	Analisis Kualitatif Kinerja Karyawan.....	78
5.	Analisis Kuantitatif.....	84
a.	Analisis Korelasi Sederhana	86
b.	Analisis Korelasi Berganda	88
c.	Regresi Linear Sederhana	89
d.	Regresi Linear Berganda	91
e.	Uji Hipotesis.....	92
f.	Uji Multikolinieritas.....	96
g.	Uji Autokorelasi.....	97
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A.	Kesimpulan.....	98
B.	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Skala Likert Untuk Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja	35
Tabel III.2 Skala Likert Untuk Kinerja Kerja Karywan	35
Tabel III.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	38
Tabel III.4 Variabel Operasional.....	46
Tabel IV.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV.2 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel IV.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel IV.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV.5 Jawaban Responden Tentang Tujuan dan kemampuan Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Karyawan.....	58
Tabel IV.6 Jawaban Responden Tentang Teladan Pemimpin.....	59
Tabel IV.7 Jawaban Responden Tentang Balas Jasa Memberikan Kepuasan Karyawan Terhadap Perusahaan.....	60
Tabel IV.8 Jawaban Responden Tentang Keadilan Mendorong Terwujudnya Kedisiplinan Karyawan.....	61
Tabel IV.9 Jawaban Responden Tentang Waskat.....	62
Tabel IV.10 Jawaban Responden Tentang Sanksi Hukuman.....	63

Tabel IV.11	Jawaban Responden Tentang Ketegasan.....	64
Tabel IV.12	Jawaban Responden Tentang Hubungan Kemanusiaan..	65
Tabel IV.13	Jawaban Responden Tentang Kematangan Pribadi.....	66
Tabel IV.14	Jawaban Responden Tentang Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel IV.15	Jawaban Responden Tentang Keinginan dan Harapan Pribadi.....	68
Tabel IV.16	Jawaban Responden Tentang Kebutuhan.....	69
Tabel IV.17	Jawaban Responden Tentang Kelelahan dan Kebosanan..	70
Tabel IV.18	Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	71
Tabel IV.19	Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja yang Menyenangkan.....	72
Tabel IV.20	Jawaban Responden Tentang Kompensasi yang Memadai.....	73
Tabel IV.21	Jawaban Responden Tentang Supervisi yang Baik.....	74
Tabel IV.22	Jawaban Responden Tentang Adanya Penghargaan Atas Prestasi.....	75
Tabel IV.23	Jawaban Responden Tentang Adanya Status dan Tanggung Jawab.....	76
Tabel IV.24	Jawaban Responden Tentang Adanya Peraturan yang Berlaku.....	77
Tabel IV.25	Jawaban Responden Tentang Kualitas.....	78

Tabel IV.26	Jawaban Responden Tentang Jumlah Pekerjaan yang Dihasilkan.....	79
Tabel IV.27	Jawaban Responden Tentang Ketepatan Waktu.....	80
Tabel IV.28	Jawaban Responden Tentang Efektifitas Biaya.....	81
Tabel IV.29	Jawaban Responden Tentang Kebutuhan untuk Supervisi.....	82
Tabel IV.30	Jawaban Responden Tentang Dampak Interpersonal.....	83
Tabel IV.31	Hasil Validitas.....	84
Tabel IV.32	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	85
Tabel IV.33	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	85
Tabel IV.34	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	86
Tabel IV.35	Hasil Analisis Korelasi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
Tabel IV.36	Hasil Analisis Korelasi Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
Tabel IV.37	Hasil Analisis Korelasi Berganda	88
Tabel IV.38	Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
Tabel IV.39	Hasil Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
Tabel IV.40	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	91
Tabel IV.41	Uji t Disiplin Kerja.....	93

Tabel IV.42	Uji t Motivasi.....	94
Tabel IV.43	Uji f.....	95
Tabel IV.44	Hasil Uji Multikolinieritas.....	96
Tabel IV.45	Hasil Uji Autokorelasi.....	97



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Proses Motivasi.....	23
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	31
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menciptakan suatu kebutuhan perusahaan yang tanggap untuk mempertahankan daya saing. Dalam rangka mempertahankan daya saing. Perusahaan harus menempuh berbagai cara agar tetap *survive*. Salah satu faktor penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap tetapi tergantung pula pada sumber daya manusia yang dalam hal ini sebagai karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu keberhasilan mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pula dengan PT. Solusi Media Semesta perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan data center di Indonesia, perusahaan ini juga membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi dan berkualitas sebagai karyawan dalam menjalankan pekerjaan di PT. Solusi Media Semesta.

Hasil wawancara pada PT. Solusi Media Semesta terdapat fenomena yang mencerminkan kurangnya disiplin kerja yang terlihat dari data absensi izin keluar masuk karyawan/Surat Izin Karyawan (SIK), karyawan yang sering

mengajukan izin dengan alasan yang kurang begitu penting, disamping itu banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja, mengindikasikan bahwa kurang adanya ketegasan dalam sanksi pada peraturan perusahaan, sehingga karyawan melakukan pelanggaran yang telah ditetapkan.

Fenomena tersebut dapat dilihat dari alasan karyawan tidak masuk kerja di PT. Solusi Media Semesta. Yaitu selama tahun 2010 sampai 2012 meningkat pertahunnya jumlah karyawan untuk mangkir meningkat berkisar dari 14 karyawan menjadi 16 karyawan lalu di tahun berikutnya menjadi 30 karyawan, sedangkan karyawan yang izin meningkat pula pertahunnya dari berkisar 14 karyawan menjadi 21 karyawan dan di tahun berikutnya menjadi 29 karyawan, dan karyawan yang sakit meningkat pula pertahunnya berkisar dari 20 karyawan menjadi 23 karyawan dan di tahun berikutnya menjadi 25 karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para karyawan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Jadi, karyawan akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu ataupun organisasi tempat mereka bekerja dengan rela dan mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya dalam rangka memenuhi keinginannya. Motivasi kerja dalam ini dilihat dari beberapa faktor antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai supervisi yang baik, jaminan karir (pengharapan atas prestasi), status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Disamping itu kurangnya perhatian dan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung dari atasan ke bawahan dalam menasehati, menegur, dan berkomunikasi hal tersebut berpengaruh juga pada pencapaian penurunan tingkat kedisiplinan pada kinerja karyawannya dalam absensi karyawan maka, karyawan PT. Solusi Media Semesta membutuhkan dorongan/motivasi untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi dalam menjadi karyawan yang produktif dan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif, selesai tepat waktu dan mencegah pemborosan serta meningkatkan produktivitas.

Sedangkan pencapaian kinerja pada setiap perusahaan harus didukung dengan tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawannya. Hal-hal tersebut yang menimbulkan keterkaitan-keterkaitan yang terjadi pada penurunan hasil kerja dalam pencapaian target per tahunnya, dikarenakan penurunannya kinerja karyawan PT. Solusi Media Semesta

tersebut, hal tersebut dipengaruhi oleh kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan dan kurangnya motivasi untuk karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diperusahaan, maka penulis menetapkan judul penuli sebagai berikut : “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Media Semesta** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Media Semesta ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Media Semesta ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Media Semesta ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Media Semesta.

- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Media Semesta.
 - c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Media Semesta.
2. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan / kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dan memperluas cakrawala ilmu pengetahuan terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan.