



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAJAH MADA
CIPTA NUSANTARA DEPOK**

SKRIPSI

Gama Seto Haryo Putra

1502025303

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAJAH MADA
CIPTA NUSANTARA DEPOK**

SKRIPSI

Gama Seto Haryo Putra

1502025303

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT GAJAH MADA CIPTA NUSANTARA
DEPOK**

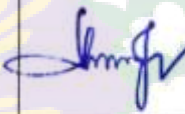
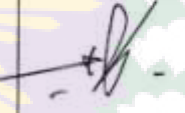
NAMA : **GAMA SETO HARYO PUTRA**

NIM : **1502025303**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN SI**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Hj Connie Chairunnisa, MM	
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto, MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Gama Seto Haryo Putra

NIM : 1502025303

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAJAH MADA CIPTA NUSANTARA DEPOK"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada Tanggal: 28 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Gama Seto Haryo Putra)

1502025303

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT GAJAH MADA CIPTA NUSANTARA DEPOK**

yang disusun oleh:
Gama Seto Haryo Putra
1502025303

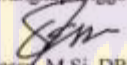
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

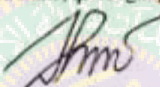
Pada tanggal: 06 Desember 2019

Tim Penguji:

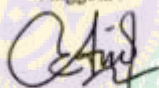
Ketua, merangkap anggota :


(Andi Sessa, M.Si.,DR)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Yusdi Daulay D., S.E., M.M)


Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Aditya Ari Wibowo, M.M


Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., MM

ABSTRAK

Gama Seto Haryo Putra (1502025303)

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAJAH MADA CIPTA NUSANTARA DEPOK.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019 Jakarta.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT Gajah Mada Cipta Nusantara Depok.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara dengan jumlah populasi sebanyak 70. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi motivasi dan disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi maupun variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 165,261$ dan $F_{tabel} = 3,13$. Angka 3,13 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 67$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $165,261 > 3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi maupun variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di peroleh persamaan : $Y = -0,614 + 0,347x_1 + 0,784x_2 + e$. Hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -0,614 artinya jika variable motivasi dan variable disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar -0,614. Jika variable X_1 (motivasi) dinaikan 1 score dan variable X_2 (disiplin kerja) tetap atau tidak berubah maka kinerja karyawan akan naik 0,347 pada konstanta -0,614. Jika variable X_2 (disiplin kerja) dinaikan 1 score dan variable X_1 (motivasi) tetap atau tidak berubah maka kinerja karyawan akan naik 0,784 pada konstanta -0,614. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada PT Gajah Mada Cipta Nusantara Depok agar selalu memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawan serta kedisiplinan agar kinerja karyawan selalu terjaga dengan baik.

ABSTRACT

Gama Seto Haryo Putra (1502025303)

EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT GAJAH MADA CIPTA NUSANTARA DEPOK.

Essay. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA 2019 Jakarta.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance, PT Gajah Mada Cipta Nusantara Depok.

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. In this study using quantitative survey methods. The population in this study were all employees of PT Gajah Mada Cipta Nusantara with a population of 70. The sampling technique used in this study uses saturated sampling techniques, where all population members are used as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis test, in the partial test (t test) it can be stated that partially the motivation and work discipline variables influence the performance of the employees of PT Gajah Mada Cipta Nusantara. This can be proven by the level of significance of motivation and work discipline at $0,000 < 0,05$. Meanwhile, it can simultaneously be stated that the motivation and work discipline variables have a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Gajah Mada Cipta Nusantara. This can be proven with a significance level of $0,000 < 0,05$ with $F_{count} = 165.261$ and $F_{table} = 3.13$. Figures 3.13 were obtained from F_{table} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $nk-1 = 67$. If $F_{count} > F_{table}$ is $165561 > 3.13$ so it can be concluded that motivation variables and work discipline variables simultaneously have a positive effect and significant to employee performance. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models obtained the equation: $Y = -0.614 + 0.347x_1 + 0.784x_2 + e$. The results of this equation can be seen that the constant value of -0.614 means that if the motivation and work discipline variables are 0, the employee's performance is -0.614 . If variable X_1 (motivation) is increased by 1 score and variable X_2 (work discipline) is fixed or unchanged, employee performance will increase by 0.347 at the constant -0.614 . If variable X_2 (work discipline) is increased by 1 score and variable X_1 (motivation) is fixed or unchanged, employee performance will increase by 0.784 at the constant -0.614 . Therefore, researchers provide advice to PT Gajah Mada Cipta Nusantara Depok to always pay attention to the motivation given to employees as well as discipline so that employee performance is always well maintained.

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

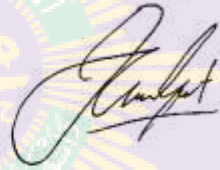
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I. Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Ibu Dr. Hj. Connie Chairunnisa, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto, M.M. selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu, Ayah, Kakak yang selalu memberikan doa dan semangat.
10. Keluarga besar PT Gajah Mada Cipta Nusantara.
11. Kakak-kakak senior yang telah membantu memberikan arahan dan semangat.

12. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh.

Jakarta, 28 Agustus 2019



Gama Seto Haryo Putra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN ORISINALITAS	i
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	6
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	6
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori	26
2.2.1 <i>Pengertian Motivasi</i>	26
2.2.2 <i>Jenis-Jenis Motivasi</i>	27
2.2.3 <i>Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja</i>	28
2.2.4 <i>Langkah-Langkah Penerapan Motivasi</i>	29
2.2.5 <i>Tujuan Motivasi</i>	29
2.2.6 <i>Manfaat Motivasi</i>	30

2.2.7 <i>Pengertian Disiplin Kerja</i>	30
2.2.8 <i>Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja</i>	31
2.2.9 <i>Pendekatan Disiplin Kerja</i>	32
2.2.10 <i>Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja</i>	34
2.2.11 <i>Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja</i>	35
2.2.12 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	36
2.2.13 <i>Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja</i>	37
2.2.14 <i>Pengertian Penilaian Kinerja</i>	38
2.2.15 <i>Manfaat Penilaian Kinerja</i>	39
2.2.16 <i>Faktor Penilaian Kinerja</i>	39
2.2.17 <i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	41
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	43
2.4. Rumusan Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	45
3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel	45
3.2.1. <i>Motivasi (X₁)</i>	46
3.2.2. <i>Disiplin Kerja (X₂)</i>	46
3.2.3. <i>Kinerja Karyawan</i>	46
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1. <i>Populasi</i>	48
3.3.2. <i>Sampel</i>	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1. <i>Tempat Penelitian</i>	48
3.4.2. <i>Waktu Penelitian</i>	49
3.4.3. <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	49
3.5 Teknik Pengolahan Dan Analisa Data	50
3.5.1. <i>Analisa Regresi Linier Berganda</i>	51
3.5.2. <i>Uji Validitas dan Reabilitas</i>	51
3.5.3. <i>Uji Asumsi Klasik</i>	53
3.5.4. <i>Pengujian Hipotesis</i>	58

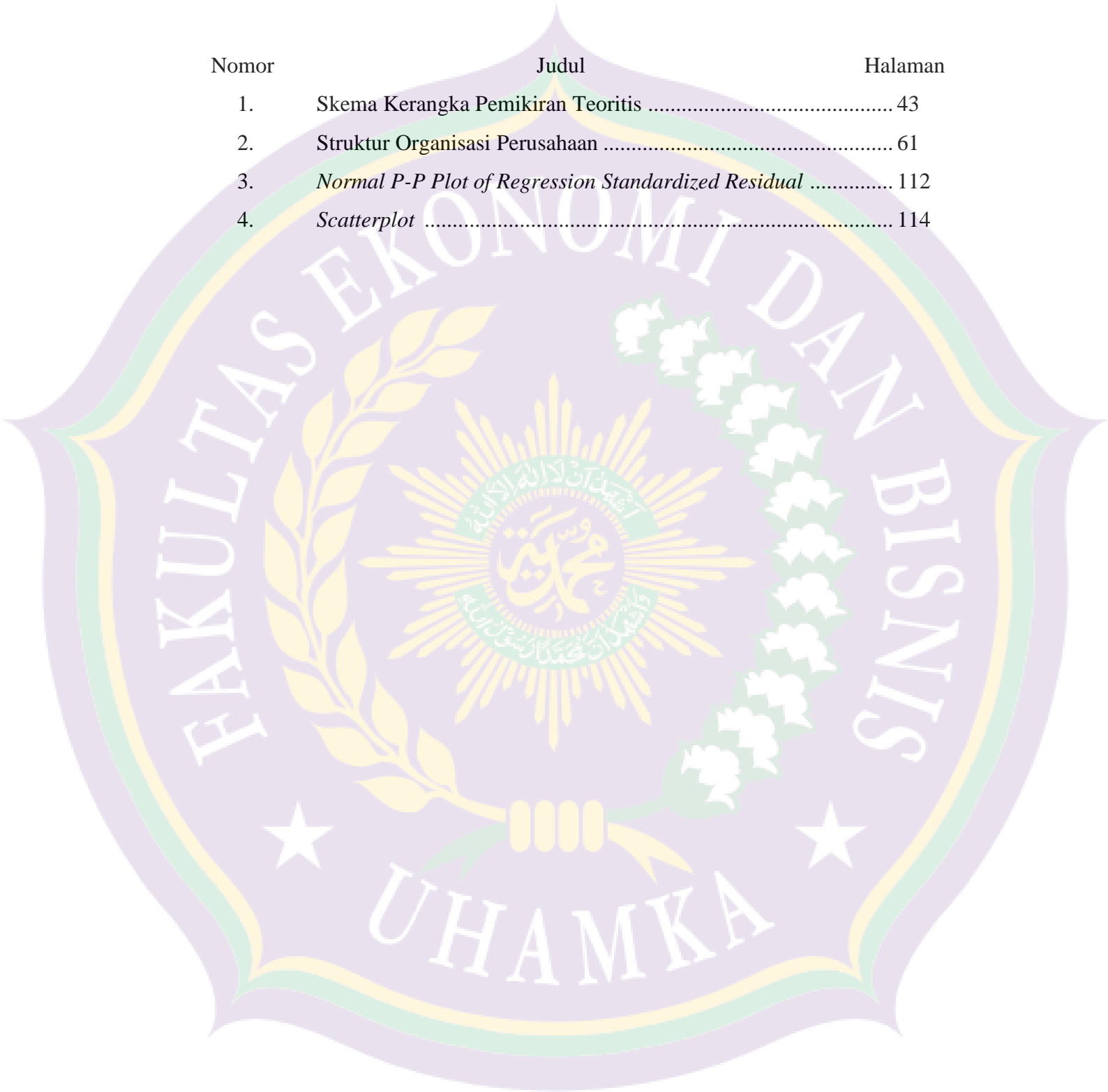
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.1.1	<i>Sejarah PT Gajah Mada Cipta Nusantara</i>	60
4.1.2	<i>Visi Dan Misi Perusahaan</i>	61
4.1.3	<i>Struktur Organisasi Perusahaan</i>	61
4.2	Karakteristik Responden	62
4.3	Analisis Deskripsi Responden	65
4.3.1	<i>Motivasi (X_1)</i>	65
4.3.2	<i>Disiplin Kerja (X_2)</i>	80
4.4	Uji Kualitas Data	107
4.4.1	<i>Uji Validitas</i>	107
4.4.2	<i>Uji Reabilitas</i>	110
4.5	Uji Asumsi Klasik	110
4.5.1	<i>Uji Normalitas</i>	110
4.5.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	112
4.5.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	113
4.5.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	115
4.6	Uji Korelasi	115
4.6.1	<i>Analisis Korelasi Pearson</i>	115
4.6.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i>	117
4.6.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)</i>	117
4.7	Uji Hipotesis	118
4.7.1	<i>Uji Parsial (Uji t)</i>	119
4.7.2	<i>Uji Simultan (Uji F)</i>	120
4.8	Analisis Regresi Linier Berganda	120
4.9	Pembahasan	122
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	124
5.2	Saran	125

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	43
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	61
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	112
4.	<i>Scatterplot</i>	114



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Peneliti Terdahulu	17
2.	Definisi Operasional Variabel	46
3.	Skala <i>Likert</i>	50
4.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	57
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
9.	Saya Selalu Bekerja Sesuai Dengan Keahlian Dan Kemampuan Yang Saya Miliki	66
10.	Saya Tidak Akan Menyerah Sampai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan	66
11.	Saya Akan Melakukan Perbaikan Apabila Saya Melakukan Kesalahan	67
12.	Saya Tidak Menyalahkan Orang Lain Jika Terjadi Kesalahan Baik Yang Disengaja Maupun Tidak Sengaja Dilakukan	68
13.	Saya Siap Menjadi <i>Leader</i> Apabila Saya Ditunjuk Oleh Perusahaan	69
14.	Saya Akan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Telah Saya Kerjakan	69
15.	Penempatan Pegawai Seyogyanya Sesuai Disiplin Ilmu Yang Dimiliki Karyawan	70
16.	Saya Memiliki Tanggung Jawab Sesuai Dengan Jabatan Yang Saya Miliki	71
17.	Perusahaan Saya Terbuka Dengan Adanya Promosi Jabatan Untuk Karyawan	72
18.	Pekerja Akan Memberikan Saya Promosi Jabatan Apabila Saya Bekerja Dengan Baik	73

19.	Gaji Karyawan Yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Kinerja Yang Diberikan Oleh Karyawannya	73
20.	Gaji Karyawan Hendaknya Disesuaikan Dengan Tanggung Jawab Yang Dibebankan kepadanya	75
21.	Seyogyanya Perusahaan Selalu memberikan Perlengkapan Keamanan Dalam Bekerja atau <i>Safety Frist</i> Bagi Setiap Pegawainya.....	75
22.	Karyawan Sudah Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Di Tetapkan Oleh Perusahaan.....	76
23.	Pimpinan Hendaknya Memberikan Semangat Kepada Karyawan Dalam Mengerjakan Pekerjaan	77
24.	Indikator Beban Kerja (X_1).....	78
25.	Saya Masuk Tepat Waktu Sesuai Dengan Jam Kerja Yang Berlaku Di Perusahaan	80
26.	Saya Bersedia Diberikan Sanksi Oleh Perusahaan Jika Saya Melanggar Waktu Jam Kerja Yang Telah Ditentukan Perusahaan	81
27.	Saya Bersedia Pulang Lebih Lama Untuk Mengerjakan Tugas Kantor Yang Belum Selesai.....	81
28.	Saya Tidak Pernah Pulang Pada Saat Jam Kerja Masih Berlangsung	82
29.	Pada Saat Istirahat Kerja Saya Selalu Masuk Tepat Pada Pukul 13.00 WIB.....	83
30.	Saya Tidak Pernah Istirahat Sebelum Jam 12.00 WIB	84
31.	Saya Selalu Memakai Seragam Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan Bagi Karyawan.....	84
32.	Perusahaan Akan Memberikan Sanksi Bagi Karyawan Yang Tidak Memakai Seragam Pada Saat Bekerja.....	85

33.	Terdapat Hubungan Yang Baik Sesama Rekan Kerja Diperusahaan	86
34.	Saya Dapat Berinteraksi Dengan Baik Kepada Konsumen	87
35.	Saya Mengetahui Sejelas-Jelasnya Apa Yang Menjadi Tujuan Perusahaan	87
36.	Saya Memiliki Tekad Yang Besar Dalam Mencapai Apa Yang Menjadi Tujuan Perusahaan	88
37.	Saya Merasa Di Bayar Dengan Upah Yang Adil Untuk Pekerjaan Yang Saya Kerjakan	89
38.	Sanksi Hukuman Akan Dibrikan Kepada Setiap Karyawan Yang Bersalah Tanpa Membeda-Bedakan Karyawan	90
39.	Pimpinan Sudah Cukup Tegas Dalam Membangun Kedisiplinan Dalam Kantor	90
40.	Indikator Motivasi (X_2).....	91
41.	Saya Mencapai hasil Kerja Yang Memuaskan Pimpinan Perusahaan	93
42.	Saya Mampu Bekerja Sesuai Dengan Target Yang Diberikan	94
43.	<i>Skill</i> Yang Saya Miliki Sesuai Dengan Bidang Pekerjaan Yang Saya Kerjakan.....	95
44.	Saya Memiliki Keunggulan <i>Skill</i> Yang Mendukung Pekerjaan.....	95
45.	Saya Mampu Mengerjakan Pekerjaan Saya Dengan Rapi.....	96
46.	Saya Mengerjakan Pekerjaan Saya Dengan Teliti	97
47.	Saya Menentukan Target Kualitas Dengan Memprediksi Pada Mutu Hasil Kerja Yang Terbaik	98
48.	Saya Dapat Bekerjasama Dengan Rekan Kerja, Atasan dan Bawahan Di Perusahaan	98

49.	Saya Mampu Membangun Komunikasi Yang Baik Dengan Sesama Karyawan	99
50.	Saya Akan Selalu Berusaha Mencari Ide Dalam Menyelesaikan Masalah	100
51.	Hasil Mampu Memberikan Ide Dalam Berdiskusi Dengan Rekan Kerja	101
52.	Saya Menjadikan Kepuasan Pelanggan Sebagai Tolak Ukur Utama Dari Keberhasilan Kerja Saya	101
53.	Saya Berani Mengambil Keputusan Pada Saat Terjadi Masalah	102
54.	Saya Mampu Mempertanggungjawabkan Keputusan Yang Telah Saya Ambil.....	103
55.	Saya Mampu Memberikan Kontribusi Besar Untuk Perusahaan Dengan Prestasi Kerja Yang Saya Miliki	104
56.	Indikator Kinerja (Y)	105
57.	Uji Validitas Motivasi	107
58.	Uji Validitas Disiplin Kerja	108
59.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	109
60.	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	110
61.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	111
62.	Hasil Multikolinieritas	113
63.	Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	113
64.	Hasil Uji Autokorelasi	115
65.	Hasil Uji Korelasi <i>Pearson</i>	116
66.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	117
67.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	118
68.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	119
69.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	120
70.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor krusial pada keberhasilan suatu organisasi, SDM dapat disebut sebagai personel, potensi manusiawi, pekerja, karyawan dan tenaga kerja untuk penggerak suatu organisasi dalam menciptakan eksistensinya.

Untuk dapat berkompetisi pada era globalisasi ini, perusahaan memerlukan karyawan dengan kualitas baik guna memberikan dukungan untuk perusahaan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Posisi karyawan di suatu perusahaan terbilang sangat penting, maka karyawan diharapkan oleh perusahaan untuk memberikan kontribusi maksimal agar tujuan dari perusahaan dapat terwujud.

Faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan organisasi lainnya adalah kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kinerja yang tinggi merupakan hal yang diharapkan dari perusahaan. Semakin baik kerja karyawan, maka tingkat produktivitas perusahaan akan meningkat serta perusahaan dapat tetap bertahan dalam era globalisasi ini.

Widodo (2015:131) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Dalam sisi lain, kinerja pegawai dipengaruhi oleh pemimpin yang dapat memberdayakan serta menggerakkan kinerja karyawan. Kinerja sendiri merupakan istilah *job performance* atau *actual performance* (hasil kerja atau hasil

kerja yang sebenarnya bisa digapai oleh seseorang)

Simamora dalam Putri (2013:54) kinerja bertumpu pada tingkat pencapaian dari tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Prestasi kerja biasanya dilandasi faktor keterampilan, kecakapan, tenaga kerja karyawan, kesungguhan serta pengalaman. Karyawan diharuskan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) mengartikan bahwa prestasi kerja atau kinerja merupakan peringkat keberhasilan dari seseorang yang dinilai secara keruluhan dan suatu periode tertentu dalam menghadapi kemungkinan, seperti target, kriteria atau sasaran yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Menurut Edison (2016:190) Kinerja bisa didefinisikan sebagai proses kerja dari individu secara keseluruhan yang hasilnya dapat menjadi landasan dan dapat menentukan nilai pekerjaan individu bernilai baik atau tidak. Kinerja yang berkurang dapat mempengaruhi tingkat pencapaian sebuah perusahaan, sehingga kebutuhan karyawan merupakan sebuah hal yang penting yang perlu diperhatikan. Karena jika karyawan dipenuhi hak-haknya maka karyawan tersebut akan memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan pemberian daya dorong yang berkaitan dengan menyalurkan serta memelihara perilaku karyawan, sehingga karyawan bersedia bekerja sesuai harapan perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut motivasi.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan dari serangkaian proses tingkah laku manusia untuk memperoleh tujuan (Widodo 2015:112). Motivasi biasanya dapat muncul secara alamiah pada karyawan yang senang akan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang maksimal maupun tidak maksimal bergantung pada perbedaan dari hal yang diharapkan. Apabila hal yang diperoleh karyawan lebih rendah dari apa yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas dan kinerjanya tidak memuaskan. Kinerja karyawan adalah hal penting yang dibutuhkan perusahaan, karena berpengaruh terhadap dari hasil dan pencapaian yang diinginkan organisasi

Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak dapat mengerjakan tugasnya yang telah ditentukan sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan atau mengerjakan lebih baik dari standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan menciptakan suatu kondisi yang kondusif untuk membuat karyawan merasa nyaman serta terpenuhi kebutuhannya, dengan begitu mereka akan termotivasi dan dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan. Karakteristik perusahaan dapat mempengaruhi kondisi kondusif yang bermacam-macam. Dalam perusahaan akan memberikan fasilitas, untuk memotivasi karyawan diantaranya jenjang karir yang jelas, tingkat kesejahteraan yang memadai, kenyamanan, peluang aktualisasi diri, jaminan hari tua, keamanan dalam bekerja dan lainnya.

Untuk menciptakan tingkat kinerja karyawan tidaklah mudah, beberapa faktor yang turut mempengaruhi antara lain disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap perusahaan. Kedisiplinan merupakan hal yang penting dalam terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Seluruh perusahaan memiliki manajemen yang terdiri dari ketetapan dan peraturan kerja yang jelas, yang dibuat untuk dilakukan

karyawan dari segala posisi karyawan demi menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Menurut Anoraga dalam Dr. Muhammad Busro (2018:346) disiplin kerja merupakan perilaku kejiwaan seseorang maupun kelompok yang biasanya berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Seseorang yang memiliki perilaku disiplin kerja yang tinggi, akan datang dan pulang sesuai jadwal yang ditentukan. Pada jam istirahatpun akan sesuai jadwal dan dalam tugas kerjapun diselesaikan tepat pada waktunya.

PT Gajah Mada Cipta Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Engineering, Contracting, Maintenance & General Supplier* yang memfokuskan diri pada penyediaan alat untuk *Water Treatment plant, Sewage Treatment Plant dan Waste Water Treatment Plant* yang mana karyawan atau tenaga kerja adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan sehingga selalu dituntut untuk bisa meningkatkan produktivitas kerjanya untuk keberlangsungan dan peningkatan kerja, serta kepuasan kerja karyawan, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Sehubungan dengan permasalahan peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, penulis melakukan penelitian ini pada suatu perusahaan yang bertempat di Depok Jawa Barat.

Dalam hal ini, peneliti mengetahui persoalan tentang motivasi dan disiplin serta kinerja karyawan pada PT Gajah Mada Cipta Nusantara, permasalahan yang di jumpai di perusahaan ini banyak karyawan yang keluar masuk (*Turn Over*) karyawan dan bahkan mengundurkan diri, yang di sebabkan karena ketidakpuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut, yaitu tidak diterimanya partisipasi

karyawan dalam menyampaikan pendapat, sehingga karyawan merasa kurang dapat dukungan dari atasan dan juga sering bonus karyawan telat diterima.

Jika kondisi terus terjadi, akan berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga banyak karyawan yang datang ke kantor jadi sering terlambat, hasil Pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan kemampuan kerja sama karyawan jadi berkurang.

Disiplin kerja staf karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara adalah disiplin waktu, yaitu ketepatan waktu hadir dan pulang kerja mulai pukul 09.00 WIB – 17.00 WIB, dan untuk Waktu istirahat yaitu jam Makan siang Pukul 12.00 WIB – 13.00WIB , untuk disiplin berpakaian menggunakan seragam yang di tentukan perusahaan, bekerja sesuai prosedur yang ada, penggunaan ID Card dilingkungan kantor, instruksi atasan yang dipatuhi, bersikap disiplin pada tata tertib dan peraturan yang ada, serta berdisiplin menggunakan dan memelihara perlengkapan kantor.

Berdasarkan latar belakang masalahh yang dikemukakan di atas, maka peneliti berminat mengkaji tentang **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Karyawan di Kantor PT Gajah Mada Cipta Nusantara”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, penulis mengelompokkan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat keluar dan masuk atau *turn over* karyawan yang terjadi di PT Gajah Mada Cipta Nusantara.
2. Seringnya terjadi keterlambatan dalam pemberian bonus karyawan yang dilakukan PT Gajah Mada Cipta Nusantara.
3. Kedisiplinan yang rendah dari karyawan untuk datang tepat waktu dan bekerja sesuai SOP PT Gajah Mada Cipta Nusantara.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dapat dilakukan untuk lebih mendalam, fokus dan sempurna, maka penulis melakukan pembatasan pada variabel yang akan diteliti. Pembatasan berkaitan dengan “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Mada Cipta Nusantara”, sebagai berikut:

1. Sebagai variabel terikat/ dependen/ endogen adalah kinerja karyawan (Y).
2. Sebagai variabel bebas/ independen/ eksogen adalah motivasi (X_1) dan disiplin kerja (sebagai X_2).
3. Unit analisisnya adalah karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas penulis menguraikan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara?
3. Bagaimanakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan untuk penelitian ini di dasarkan dari latar belakang dan permasalahan yang ditemukan peneliti, yang kemudian dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Mada Cipta Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Mada Cipta Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Mada Cipta Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diharapkan penelitian yang dilakukan bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, methodologis dan empiris bagi kepentingan pengembangan kualitas karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara.
- 2) Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Gajah Mada Cipta Nusantara.
- 3) Dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun rujukan untuk penelitian berikutnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia sebagai perbandingan penulisan selanjutnya.

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam rangka meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta dapat mempertahankan dalam meningkatkan kinerja PT Gajah Mada Cipta Nusantara.

3) Bagi Penulis

Pada penelitian ini penulis mendapatkan pengalaman, serta ilmu baru guna mengetahui keterkaitan antara motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan hasil perusahaan.

4) Bagi Masyarakat

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk orang banyak dalam hal penambahan wawasan mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung: Refika Aditama.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfajar, Siti dan Tri Heru. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Armstrong, Michael and Angela Baron. (2016). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Mustika, Asra Putri. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*. Diunduh 13 Juli 2019. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. http://repository.radenintan.ac.id/3223/1/Skripsi_Full.pdf
- Ningsi, Sri Wayati, Lina Mahardiana dan Risnawati. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu*. Diunduh 13 Juli

2019. Universitas Tadulako.

<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Fekon/article/viewFile/10782/8455>

Parashakti, Ryani D., Agustinus Haryadi, and Muhammad Nashar. 2018. *Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta)*, ICOI-2018, Conference Paper, The 2018 International Conference of Organizational Innovation Volume 2018. Diunduh 13 Juli 2019.

<https://scholar.google.co.id/citations?user=74KNnQMAAAAJ&hl=en>

Prabu, Anwar Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octorend. (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Jakarta: Journal of Faculty of Psychology in Mercu Buana University 318-328. Diunduh 13 Juli 2019.

http://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=2864

Reva Flavia Noel, Joyce Lopian dan Merinda Pandowo. (2017). *The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara)*. Jurnal EMBA. Vol.5, No.3 : 3528-3537. Diunduh 13 Juli 2019.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/1790>

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rukhayati. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise*. Jurnal. Vol, 05 No.0 02.

https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=rukhayati+2018+motivasi+dan+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+karyawan&btnG=

Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sinulingga, Nora Anisa Br. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau*. Diunduh 13 Juli 2019. POLITEKNIK Trijaya Karma. <https://scholar.google.co.id/citations?user=1vy0008AAAAJ&hl=id>

Stephen, Robbins .(2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba: Empat Jakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Widyaningtyas, Rika. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)*. Diunduh 13 Juli 2019. Universitas Negeri Yogyakarta. https://eprints.uny.ac.id/39125/1/RikaWidyaningtyas_11408144063.pdf