



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MNC GROUP JAKARTA**

SKRIPSI

Sulaiman Akbar

1402017002

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MNC GROUP JAKARTA**

SKRIPSI

Sulaiman Akbar

1402017002

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MNC GROUP JAKARTA"** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau di tulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah di ajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang di kutip maupun rujukan telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 1 Desember 2018

Yang menyatakan



(Sulaiman Akbar)

NIM 1402017002

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MNC
GROUP**



NAMA : **SULAIMAN AKBAR**

NIM : **1402017002**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN : **2018**

Skripsi ini telah di setujui oleh pembimbing untuk di ujikan dalam ujian skripsi:

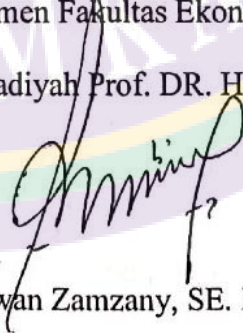
Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, M. Si	
Pembimbing II	Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, MM	

Mengetahui ,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

01/11



Faizal Ridwan Zamzany, SE. MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MNC GROUP JAKARTA

yang disusun oleh:
Sulaiman Akbar
1402017002

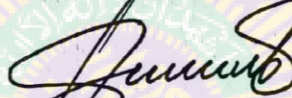
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 01 Desember 2018

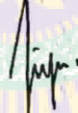
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)

Anggota :

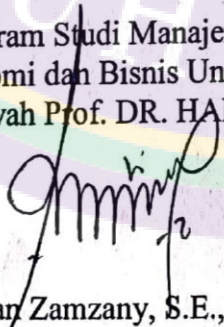


(Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, M.M.)

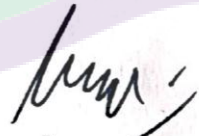
Mengetahui,

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

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



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



Nuryadi Wijharjono, S.E., M.M.

ABSTRAK

Sulaiman Akbar (1402017002)

“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MNC GROUP JAKARTA”

Skripsi. Program strata satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2018, Jakarta.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada MNC Group Jakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei, populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan MNC Group, di MNC Tower, Kebon Jeruk, Jakarta. Populasi dari penelitian ini berjumlah 135 orang yang di ambil dari beberapa anak perusahaan MNC Group di MNC Tower, Kebon Jeruk, Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 101 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang di lakukan adalah dengan menyebar kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Teknik pengolahan dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Stasistik Product and Service Solution)* versi 22.0, dan analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesos.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,378 tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,275 atau 27,5%, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,399 tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,321 atau 32,1%. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan f hitung 20,381 tingkat signifikan dalam f tabel 3,09. Maka dapat

disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di MNC Group.



ABSTRACT

Sulaiman Akbar (1402017002)

"EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MNC GROUP"

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA, 2018, Jakarta.

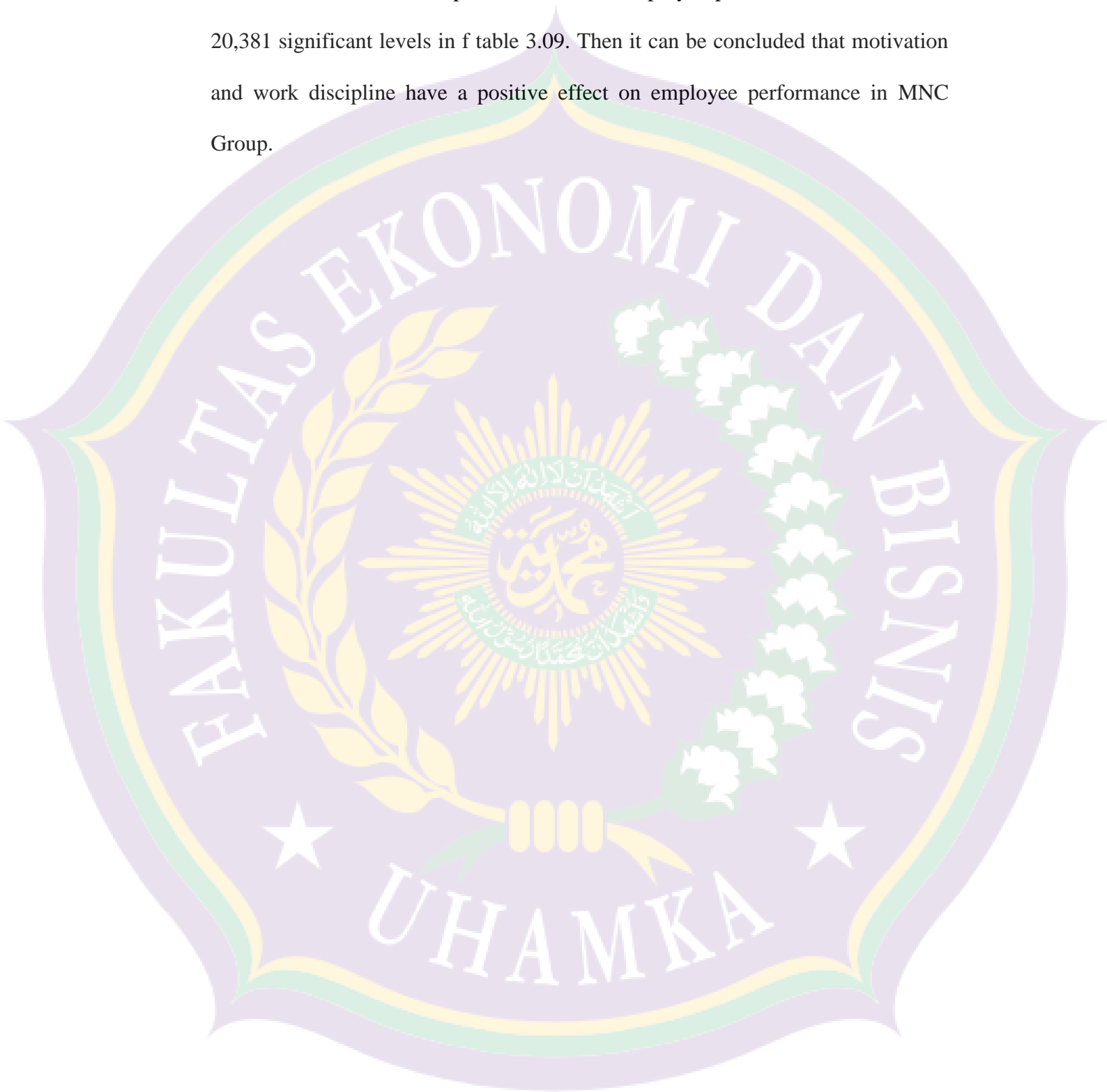
Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

This research is aimed to knowing the relation effect of motivation and work discipline on employee performance in MNC Group.

This research is a quantitative research with survey method, the population in this study are MNC Group employees, in MNC Tower, Kebon Jeruk, Jakarta. The sampling technique used Random Sampling technique with a total sample of 101 people. The data collection technique that is carried out is by distributing questionnaires, namely data collection techniques that are carried out by giving a set of written statements to the respondent. Processing techniques using SPSS software (Statistic Product and Service Solution) version 22.0, and data analysis used in this study are validity test, reliability test, descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, classical assumption test, coefficient of determination analysis and hypothesis test.

The results of this study indicate that partially motivation has a positive effect on employee performance with a value of t count 4.378 significance level $0,000 < 0,05$ and regression coefficient 0.275 or 27.5%, work discipline has a positive effect on employee performance with t count 4.399 significant level $0,000 < 0,05$ and the regression coefficient of 0.321 or 32.1%. Simultaneously motivation and

work environment have a positive effect on employee performance with f count 20,381 significant levels in f table 3.09. Then it can be concluded that motivation and work discipline have a positive effect on employee performance in MNC Group.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Rasulullah SAW serta keluarga, sahabat, serta seluruh umat Rasulullah SAW di muka bumi. Tidak lupa juga ucapan rasa terima kasih kepada orang tua dan keluarga tercinta dan terkasih yang telah memberikan do'a, kasih sayang, motivasi dan dukungannya baik secara moril maupun secara materil kepada penulis. Berkat rahmat dan karunia Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di MNC GROUP" Dalam menyusun skripsi ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan, dan pengarahan oleh berbagai pihak, oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dan yang penulis banggakan :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Orang tua yang selalu memberikan motivasi dan semangat serta doa kepada penulis selama perkuliahan hingga skripsi ini terselesaikan.
3. Bapak Prof. Dr. H. Suyatno M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Zulpahmi, S.E M.Si selaku Wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Sunarta, SE., M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi I dan juga dosen di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Ibu Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, MM selaku dosen pembimbing skripsi II dan juga dosen di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
11. Ririn Muji Astuti yang selalu memberikan semangat serta membantu penulis selama proses pembuatan skripsi ini selesai.
12. Teman-teman Manajemen Limau angkatan 2013 dan 2014 yang selalu saling *support* dan selalu memberi semangat selama proses pembuatan skripsi.
13. Teman-teman Manajemen Khusus teman karib penulis, Muhammad Rio Akbar, Ardha Danawira, Muhammad Anwarsyah, Muhammad Ramadhan, Abdul Hadi, dan Ahmad Dwi Sadono yang selalu saling membantu selama proses pembuatan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan pertolongan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar. Berkat bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak tersebut di atas, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhir kata, penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kesalahan yang tidak disadari oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang menggunakannya.

Waassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabbarakatuh

Jakarta, 14 November 2018
Penulis,

Sulaiman Akbar
(1402017002)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK/INTISARI	v
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	11
1.2.3 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Telaah Teori	24
2.2.1 Kinerja Karyawan	24
2.2.1.1 <i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	24
2.2.1.1 <i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	25
2.2.2 Motivasi	26
2.2.2.1 <i>Pengertian Motivasi</i>	26
2.2.2.2 <i>Dimensi Motivasi</i>	27
2.2.2.3 <i>Indikator Motivasi</i>	27
2.2.2 Disiplin Kerja.....	28

2.2.2.1	<i>Pengertian Disiplin Kerja</i>	28
2.2.2.2	<i>Dimensi Disiplin Kerja</i>	30
2.2.2.3	<i>Indikator Disiplin Kerja</i>	30
2.3	Konsep Pemikiran Teoritis.....	31
2.4	Rumusan Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Objek Penelitian	34
3.2	Definisi Operasional Variabel	34
3.3	Populasi dan Sampel	37
3.3.1	<i>Populasi</i>	37
3.3.2	<i>Sampel</i>	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	39
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	39
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	40
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	40
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Data</i>	40
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas Data</i>	41
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	41
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	42
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	42
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	42
3.5.3.3	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	47
3.5.3.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	48
3.5.3.5	<i>Uji Hipotesis</i>	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1	<i>Sejarah MNC Group</i>	51
4.1.2	<i>Profil Perusahaan</i>	52
4.1.2.1	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	52
4.1.3	<i>Struktur Organisasi Perusahaan</i>	53

4.1.4 Uraian Jabatan di MNC Group	53
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan	56
4.2.1 Karakteristik Responden	56
4.3 Uji Kualitas Data	60
4.3.1 Uji Validitas	60
4.4 Uji Realibilitas	63
4.5 Analisis Penyebaran Kuesioner	65
4.5.1 Motivasi	65
4.5.2 Disiplin Kerja	83
4.5.3 Kinerja Karyawan	96
4.6 Analisis Stasistik Deskriptif	105
4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	107
4.7.1 Model Regresi Linier Berganda	107
4.7.2 Uji Asumsi Klasik	108
4.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	113
4.7.4 Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)	115
4.7.5 Uji Hipotesis	116
4.8 Pembahasan Umum	119
4.8.1 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	119
4.8.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	120
4.8.3 Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	120
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	124
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

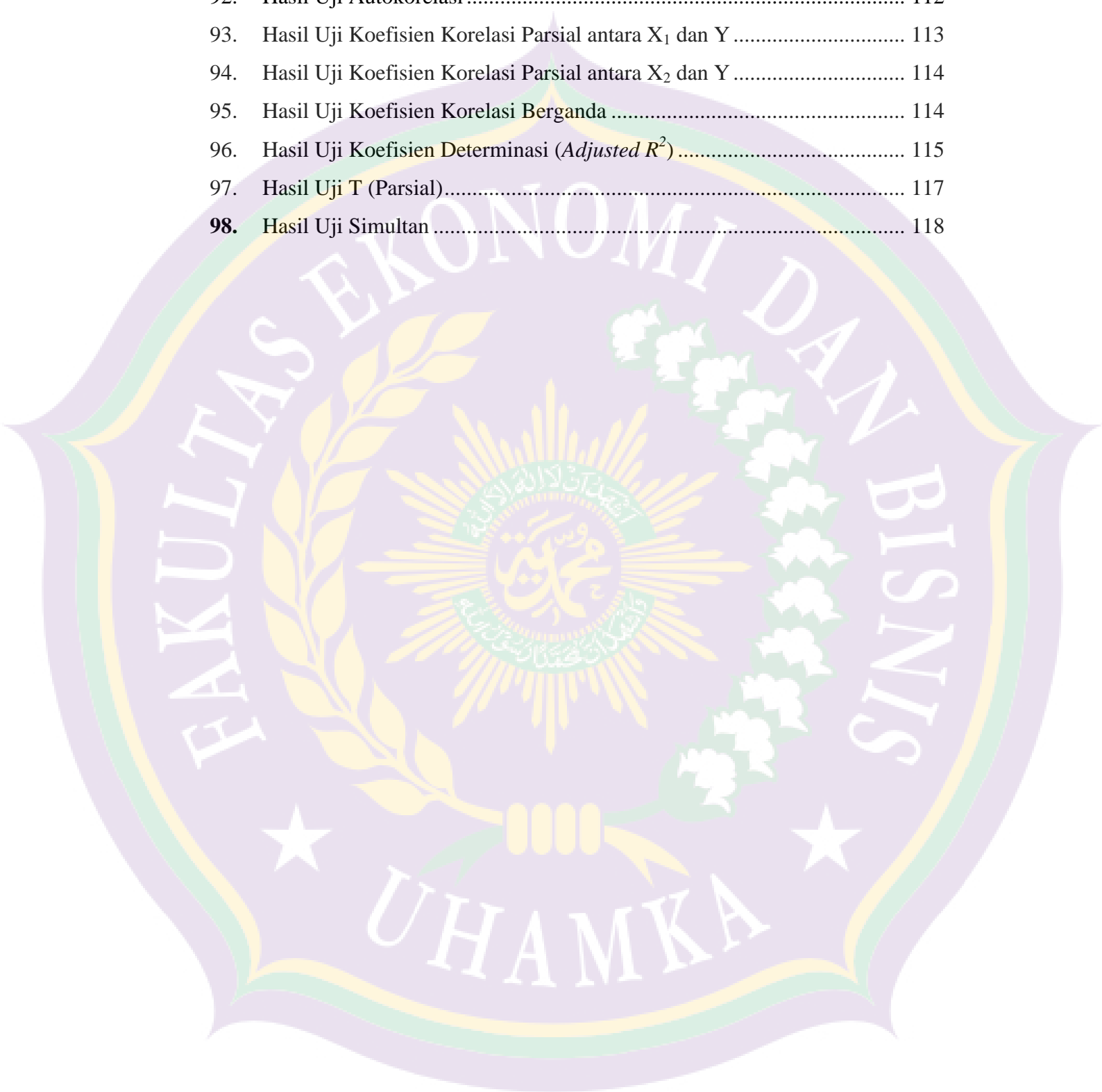
DAFTAR TABEL

1.	Hasil <i>surevey</i> faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	5
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
3.	Operasional Variabel	35
4.	Skor Nilai Skala <i>likert</i>	40
5.	Kriteria Pengujian Autokorelasi	46
6.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	48
7.	Karakteristik responden dari segi usia.....	57
8.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	58
9.	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	58
10.	Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja	59
11.	Hasil uji validitas variabel motivasi (X_1).....	61
12.	Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2).....	62
13.	Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)	63
14.	Hasil uji realibilitas motivasi (X_1)	64
15.	Hasil uji realibilitas disiplin kerja (X_2).....	64
16.	Hasil uji realibilitas kinerja karyawan (Y).....	64
17.	Kebutuhan dasar terpenuhi di MNC Group	65
18.	Kebutuhan dalam rumah yang wajar sudah terpenuhi di MNC Group	66
19.	Tempat kerja sudah sangat nyaman di MNC Group	66
20.	Fasilitas yang di berikan MNC Group	67
21.	Sarana kerja yang menunjang bekerja lebih baik	67
22.	Alat-alat yang di butuhkan sudah cukup memadai di MNC Group	68
23.	Aman berkerja di MNC Group.....	68
24.	Tenang dalam berkerja karena tersedianya jaminan kesehatan	69
25.	Terjamin karena adanya perlindungan resiko pekerjaan	69
26.	MNC Group memberikan keamanan yang baik	70
27.	Terjamin dari sisi keselamatan kerja	70
28.	Perusahaan menjamin kehidupan saya di hari tua	71
29.	Perusahaan adil dalam memberikan penghargaan	71

30.	Karyawan di hargai apabila berkerja dengan baik	72
31.	Insentif yang diberikan perusahaan bermanfaat	72
32.	Atasan saya memberikan pujian atas kinerja saya yang baik	73
33.	Atasan saya memberikan penghargaan untuk karyawan berprestasi	73
34.	Karyawan di perusahaan memiliki solidaritas yang baik	74
35.	Karyawan di perusahaan memberikan dukungan moral	74
36.	Hubungan dengan divisi lain terjalin baik	75
37.	Hubungan karyawan dengan atasan berjalan baik	75
38.	Karyawan di perusahaan memiliki ikatan keluarga yang erat	76
39.	Tidak adanya rasa senioritas di MNC Group	76
40.	Saya merasa sebagai karyawan di akui oleh MNC Group	77
41.	Karyawan di MNC Group memiliki jiwa profesionalisme	77
42.	MNC Group memberikan kesempatan yang sama untuk bersaing	78
43.	Karyawan dihargai oleh MNC Group	78
44.	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	79
45.	Pengabdian pada perusahaan ini di akui oleh perusahaan	79
46.	Kesimpulan kuesioner variabel Motivasi	80
47.	MNC Group Memberikan posisi ideal dengan kemampuan	82
48.	<i>Passion</i> saya sesuai dengan pekerjaan saya	83
49.	Kemampuan saya memenuhi syarat dengan beban kerja	83
50.	Pimpinan dapat di jadikan teladan	84
51.	Pemimpin adil dalam memperlakukan karyawan	84
52.	Pimpinan jujur dalam mengemukakan pendapat dan masukan	85
53.	Pimpinan konsisten ucapan dan perbuatannya	85
54.	Apresiasi mempengaruhi kedisiplinan	86
55.	Peran apresiasi penting bagi kedisiplinan	86
56.	Apresiasi sebanding dengan kinerja	87
57.	Penempatan karyawan secara ideal	87
58.	Kebersamaan mempengaruhi kerjasama	88
59.	Atasan memberikan masukan untuk kedisiplinan yang lebih baik	88
60.	Atasan memberikan dukungan moral	89

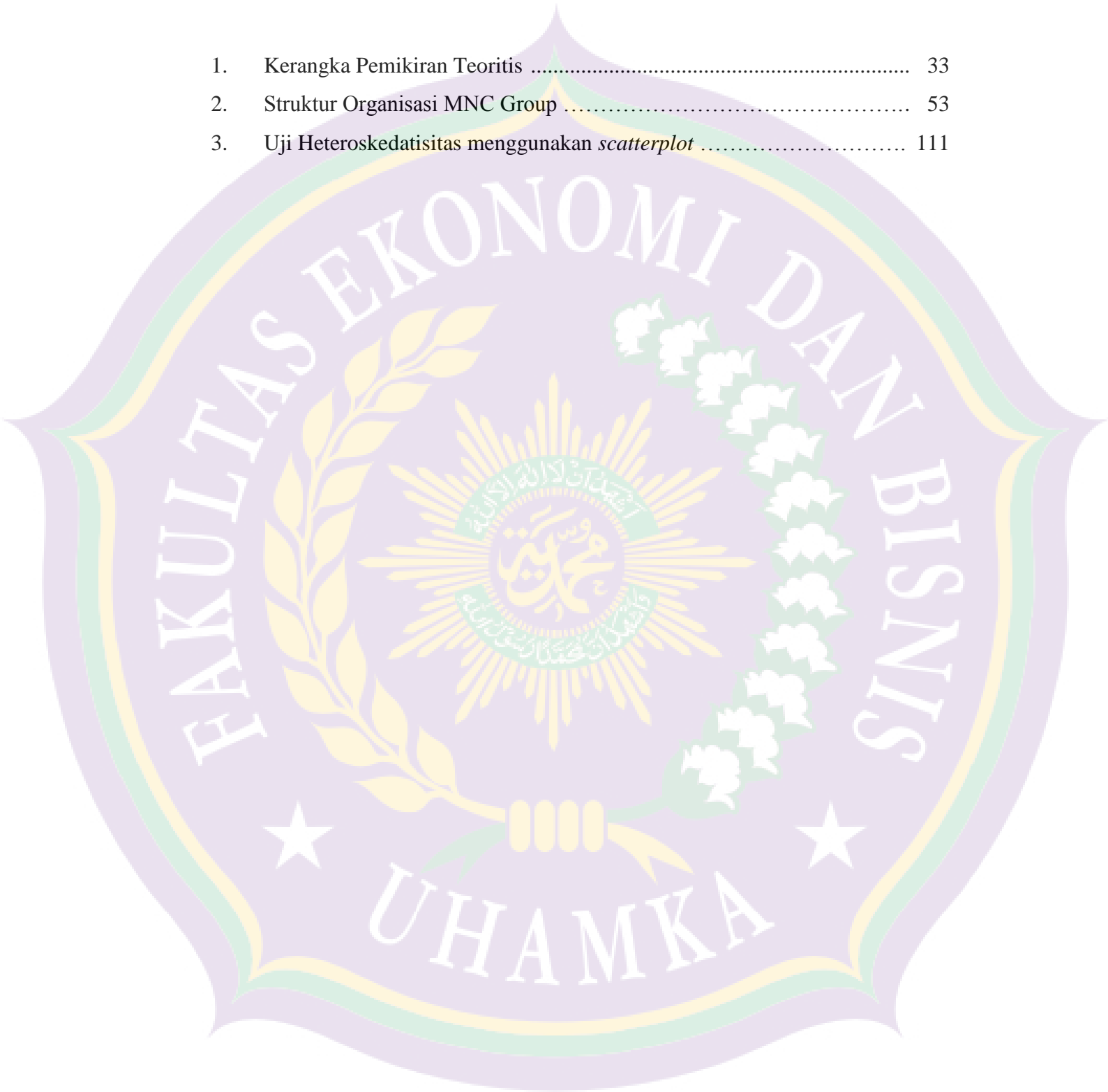
61. Pimpinan tegas akan di akui kepemimpinannya	89
62. Ketegasan pemimpin di butuhkan untuk kemajuan MNC Group	90
63. Ketegasan pimpinan harus dinamis	90
64. Disiplin pegawai tecipta bila hubungan kemanusiaan berjalan baik	91
65. Hubungan kemanusiaan penting untuk teciptanya disiplin kerja	91
66. Karyawan lain memiliki hubungan yang baik dengan saya	92
67. Solidaritas karyawan di MNC Group tinggi	92
68. Kesimpulan kuesioner variabel disiplin kerja.....	93
69. Teliti dan tekun dengan pekerjaan yang di berikan.....	95
70. Rasa ingin memberikan yang terbaik dalam pekerjaan	95
71. Volume yang di berikan perusahaan sesuai.....	96
72. Mengukur rentang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	96
73. Berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	97
74. Atasan memberikan rentang waktu yang cukup.....	97
75. Menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.....	98
76. Tepat waktu datang ke kantor	98
77. Termotivasi mendapatkan pekerjaan lebih lama dari biasanya.....	99
78. Mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan sekaligus.....	99
79. Menerima pekerjaan diluar bidang karyawan	100
80. Merasa senang mendapat tugas tambahan.....	100
81. Berkerja dengan baik walaupun diberikan banyak pekerjaan	101
82. Datang lebih awal	101
83. Datang tepat waktu adalah prioritas	102
84. Selalu datang tepat waktu	102
85. Adanya teguran apabila kehadiran kurang dari jadwal.....	103
86. Memberikan informasi sesuai kenyataan jika berhalangan hadir.....	103
87. Kesimpulan kuesioner variabel Kinerja Karyawan	104
88. Hasil Uji Stasistik Deskriptif	106
89. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	108
90. Hasil Uji Normalitas	109
91. Hasil Uji Multikolinieritas.....	110

92.	Hasil Uji Autokorelasi	112
93.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara X_1 dan Y	113
94.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial antara X_2 dan Y	114
95.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	114
96.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	115
97.	Hasil Uji T (Parsial).....	117
98.	Hasil Uji Simultan	118



DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran Teoritis 33
2. Struktur Organisasi MNC Group 53
3. Uji Heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* 111



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/51
2.	Tabulasi Kuesioner	9/51
3.	Uji Validitas.....	26/51
4.	Uji Reliabilitas	30/51
5.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	31/51
6.	Analisis Linier Berganda	32/51
7.	Analisis Koefisien Korelasi	33/51
8.	Uji Normalitas	34/51
9.	Uji Heteroskedastisitas	35/51
10.	Uji Multikolinieritas	36/51
11.	Uji Autokorelasi	37/51
12.	Koefisien Determinasi	38/51
13.	Uji Statistik t.....	39/51
14.	Uji Statistik F.....	40/51
15.	Uji Asumsi Klasik	41/51
16.	Tabel r.....	42/51
17.	Tabel Durbin Watson.....	43/51
18.	Tabel t.....	44/51
19.	Tabel F.....	45/51
20.	Surat Tugas	46/51
21.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	47/51
22.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	48/51
23.	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi.....	49/51
24.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	50/51
25.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi.....	51/51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi di era globalisasi terus berkembang seiring kebutuhan karyawan yang memiliki visi dan misi kuat bertujuan agar perusahaan mampu mengikuti era globalisasi. Perusahaan dikatakan berhasil apabila mampu mengikuti *trend* globalisasi, untuk itu perusahaan harus memiliki pencapaian strategi yang objektif dalam sebuah kinerja yang berfungsi untuk menganalisis kemampuan dan motivasi yang baik, di mana kemampuan tersebut masih memiliki ketertarikan dengan skill pegawai, pelatihan dan kemampuan sumber daya manusia dinilai secara data dan analisa, ini dimaksudkan untuk melihat secara jelas karyawan yang tidak memiliki kemampuan. Hal di atas tidak terlepas dari peran orang-orang sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang berkemajuan harus sangat berperan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Perlu adanya sumber daya manusia yang unggul dalam kemajuan teknologi yang setiap saat selalu berkembang. Sumber daya manusia yang berkembang dengan peralatan yang modern tersebut perlu diimbangi oleh adanya peralatan yang menunjang dengan kemajuan sumber daya manusia yang modern dan terus berubah.

Menurut Media Indonesia yang dikutip penulis menjelaskan kualitas sumber daya manusia Indonesia secara garis besar semakin baik. Setidaknya itu tercermin pada laporan World Economic Forum (WEF) yang dirilis Rabu (13/9/2017) . Dalam laporan berjudul *Global Human Capital Report 2017*, yang mengkaji kualitas SDM di 130 negara berdasarkan sejumlah indikator yang dipakai, Indonesia berada di urutan ke-65, naik tujuh peringkat jika dibandingkan dengan tahun lalu. Dari tiap-tiap golongan umur lewat empat elemen indikator human capital, yakni *capacity* (kemampuan pekerja berdasarkan melek huruf dan edukasi), *deployment* (tingkat partisipasi pekerja dan tingkat pengangguran), *development* (tingkat dan partisipasi pendidikan), dan *know-how* (tingkat pengetahuan dan kemampuan pekerja serta ketersediaan sumber daya) di tiap negara. Berdasarkan empat indikator tersebut, WEF (yayasan organisasi nonprofit yang didirikan di Jenewa pada 1971 dan terkenal dengan pertemuan tahunannya di Davos, Swiss), memberi peringkat untuk mencari negara-negara mana yang telah berhasil membangun SDM-nya dengan baik. Berdasarkan indikator *capacity*, Indonesia berada di peringkat ke-64 dengan nilai 69,7. Nilai itu didasarkan pada tingkat buta huruf dan kemampuan berhitung yang telah mencapai nilai 99,7 di golongan umur 15-24 tahun.

Hal ini berdampak positif bagi pemerintah dalam mencetak generasi yang lebih baik, di sisi lain, pemerintah seharusnya menyadari bahwa pada usia dewasa, para generasi muda tersebut harus memiliki sumber penghasilan yang mencukupi. Oleh karena itu pemerintah harus menyediakan lapangan kerja sebanyak-

banyaknya dan memberi kesempatan yang luas bagi generasi muda. terlebih sumber daya manusia yang sangat banyak di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan baik, perlu adanya individu atau karyawan yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang baik agar terciptanya manajemen yang solid dan juga meningkatkan kinerja karyawan nantinya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dalam segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi dan mendukung tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan individu baik itu secara langsung ataupun tidak langsung yang akan berdampak cepat maupun lambat yang akan dirasakan oleh karyawan, karena itu adalah faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut muis (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang selalu mendahulukan kepentingan perusahaan, dan juga peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada bertahannya perusahaan dalam kondisi yang semakin stabil, oleh karena itu perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tantangan tersendiri bagi manajemennya secara serius.

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari besarnya motivasi yang di miliki oleh karyawan, motivasi yang baik adalah motivasi yang menguatkan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Motivasi tersebut berupa dorongan yang timbul

dari dalam diri sendiri maupun juga orang lain untuk dapat berkerja dengan lebih maksimal , Ini dikarenakan setiap orang memiliki sifat yang berbeda-beda. Untuk itu perlu adanya pengenalan secara individu agar motivasi di berikan sesuai dengan karakter orang tersebut. Hal ini di dukung oleh teori yang di kemukakan oleh Donneley dan Sidanti (2015) yang berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang individu yang mengarahkan dan menggerakan perilaku.

Selain itu kinerja karyawan juga dapat diukur melalui disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Baik itu budaya kerja ataupun aturan tertulis yang di buat oleh perusahaan. Ini diakibatkan oleh budaya yang timbul dari keseharian karyawan itu sendiri. Hal ini senada dengan Rivai & Segala (2013:129) yang berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sebuah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah di tentukan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut penulis kondisi ideal yang jelaskan diatas tidak selalu di miliki oleh setiap perusahaan. Seperti kondisi yang terjadi di MNC Group, Karyawan yang berkerja di MNC Group kurang memiliki dukungan dari rekan kerja dan karyawan lain untuk terus berkembang dan berkerja dengan baik. ini akan berakibat pada individu serta karyawan lain nantinya, dan juga akan berdampak pada kurangnya rasa peduli satu sama lain. Serta tidak adanya rasa kekeluargaan yang sebenarnya harus di miliki sebagai ikatan keluarga dalam perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan karyawan MNC Group ini masih ditemukan berbagai hambatan yang dirasakan karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di MNC Group antara lain:

1. Perhatian atasan
2. Kerjasama tim
3. Hubungan sosial
4. Tingkat kehadiran

berikut adalah hasil survey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

Tabel 1.
Hasil survey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di MNC Group

No.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah jawab	presentase
1.	Perhatian atasan	3	18,75%
2	Kerjasama tim	9	56,25%
3	Hubungan sosial	4	25%
4	Tingkat kehadiran	0	0%
Total		16	100%

Sumber: wawancara dengan 16 karyawan MNC group.

Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 3 orang karyawan (18,75%) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari perhatian atasan, lalu 9 orang karyawan (56,25%) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari kerjasama tim, dan juga 4 orang karyawan (25%) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

hubungan sosial, sementara tidak ada orang yang memilih tingkat kehadiran sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan tabel diatas bisa di simpulkan kerja sama tim sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di MNC Group, ini berarti sikap individu yang di miliki sangat tinggi oleh setiap karyawan, dan ini membuat setiap individu sulit untuk berkerja sama dalam tim, faktor ini membuat motivasi sangat di butuhkan agar karyawan mampu menyatu dan menghilangkan masing-masing. Bila seseorang termotivasi, karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Selain kerja sama tim, karyawan juga memiliki berbagai faktor yang membuat kinerja karyawan perusahaan tersebut kurang maksimal salah satunya perhatian atasan, maksudnya adalah setiap karyawan harus membutuhkan perhatian dari atasan dan juga karyawan merasa di hargai oleh atasan, jika tidak ada perhatian dari atasan, karyawan akan lalai dalam berkerja dan akan mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan kurang maksimal, hal lain yang harus di perhatikan adalah kurangnya himbuan atau teguran langsung apabila karyawan melakukan kesalahan antara lain adanya beberapa karyawan tidak masuk tanpa alasan, serta juga adanya karyawan yang melakukan hal-hal yang menghambat perkerjaan di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung, hal ini pasti akan menimbulkan pandangan yang negatif dimasyarakat dan kinerja karyawan pada umumnya.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. dan juga karyawan harus menaati peraturan yang berlaku di perusahaan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan.

Disiplin kerja dapat merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ini menjelaskan karyawan harus menaati Standar Operasional yang berlaku dalam perusahaan, serta harus memperbaiki sikap yang dimiliki dengan melakukan pengembangan dan pelatihan yang akan membuat karyawan dapat lebih disiplin dalam berkerja.

Selain melakukan pengembangan dan pelatihan, Hal lain yang harus di benahi adalah pengawasan yang kurang baik, yaitu pengawasan yang di lakukan oleh atasan, baik itu pengawasan absensi ataupun ketika dalam berkerja, Apabila karyawan datang tepat waktu nantinya akan menghasilkan budaya kerja yang baik dan juga perbaikan SOP (standar operasional prosedur) sesuai perkembangan zaman yang ada, ini di maksudkan agar perusahaan juga harus terus memberikan peraturan yang relevan dan mengikuti zaman.

Selain itu budaya organisasi di perusahaan harus di perbaiki seperti kurang mendukung kerja tim, karyawan di MNC Group cukup individualis, sehingga

karyawan yang memiliki karakteristik tertentu sulit untuk beradaptasi. hal ini menyebabkan kerja tim kurang maksimal. Selain itu kurang menghargai inovasi berdampak pada karyawan yang memiliki ide cermelang terkadang tidak di perhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan akan mencari perusahaan lain yang bisa menampung apresiasinya.

Jenjang karir di perusahaan juga harus di perbaiki, karena perusahaan lebih menghargai karyawan yang lama mengabdikan untuk perusahaan, hal ini akan berdampak buruk bagi karyawan baru yang memiliki visi dan misi baik untuk kemajuan perusahaan tetapi tidak mendapat kesempatan untuk berkembang. Hal diatas secara tidak langsung akan membuat karyawan merasa kurang puas dengan apa yang mereka capai sehingga tidak ada semangat untuk lebih baik kedepannya dan akan memberikan dampak kurang baik pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal itu yang kurang di miliki oleh karyawan perusahaan, di karenakan kurangnya pengawasan yang maksimal dari atasannya, hal ini jika tidak di perbaiki langsung oleh perusahaan akan berdampak pada hilangnya budaya

disiplin kerja yang di miliki perusahaan. Selain itu juga karyawan nantinya juga akan selalu menganggap segala hal yang mereka lakukan adalah benar, karena tidak adanya teguran dari atasan.

Hasil penelitian Agung Setiawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang menjelaskan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, Agung Setiawan (2013).

Hasil penelitian Heny Sidanti di sekretariat DPRD Kabupaten Malang menjelaskan bahwa motivasi secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, Heny Sidanti (2015).

Pihak HRD (*human resources development*) harus memberikan motivasi, baik itu secara langsung ataupun secara tidak langsung. Menerima saran dari karyawan lain dan memberikan solusi yang baik, serta karyawan harus memperbaiki disiplin kerja dan atasan harus memberikan contoh yang baik untuk karyawan lainnya, dan menegur secara halus apabila karyawan melakukan kesalahan yang tergolong biasa saja. Hal ini di harapkan akan membantu dalam pencapaian target yang telah di buat oleh perusahaan juga bagi diri sendiri dalam mengembangkan jenjang karir dalam MNC Group.

Dalam uraian diatas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada MNC Group Jakarta”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya motivasi dan disiplin kerja di perusahaan.
2. Kurangnya motivasi yang di berikan pada karyawan di karenakan pimpinan kurang peduli pada karyawan.
3. Kurang adanya tindakan berupa teguran bagi karyawan dikarenakan pimpinan kurang tegas dalam mengambil keputusan
4. Lemahnya pengawasan sehingga membuat rendahnya disiplin kerja yang di miliki karyawan
5. Karakteristik Budaya organisasi yang kurang baik para perusahaan di karena kan adanya faktor senioritas di karyawan
6. Perusahaan tidak memberikan kesempatan karyawan baru untuk berkembang dengan jejang karir yang tersedia pada perusahaan karena adanya faktor senioritas dalam perusahaan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan MNC Group, Kebon Sirih, Jakarta. Agar pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis perlu membatasi masalah. Dalam Penelitian ini terdapat variabel yang akan di bahas:

Variabel X_1 (Motivasi) Variabel X_2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan).

1.2.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y)?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y)?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi(X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat manfaat yang di harapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

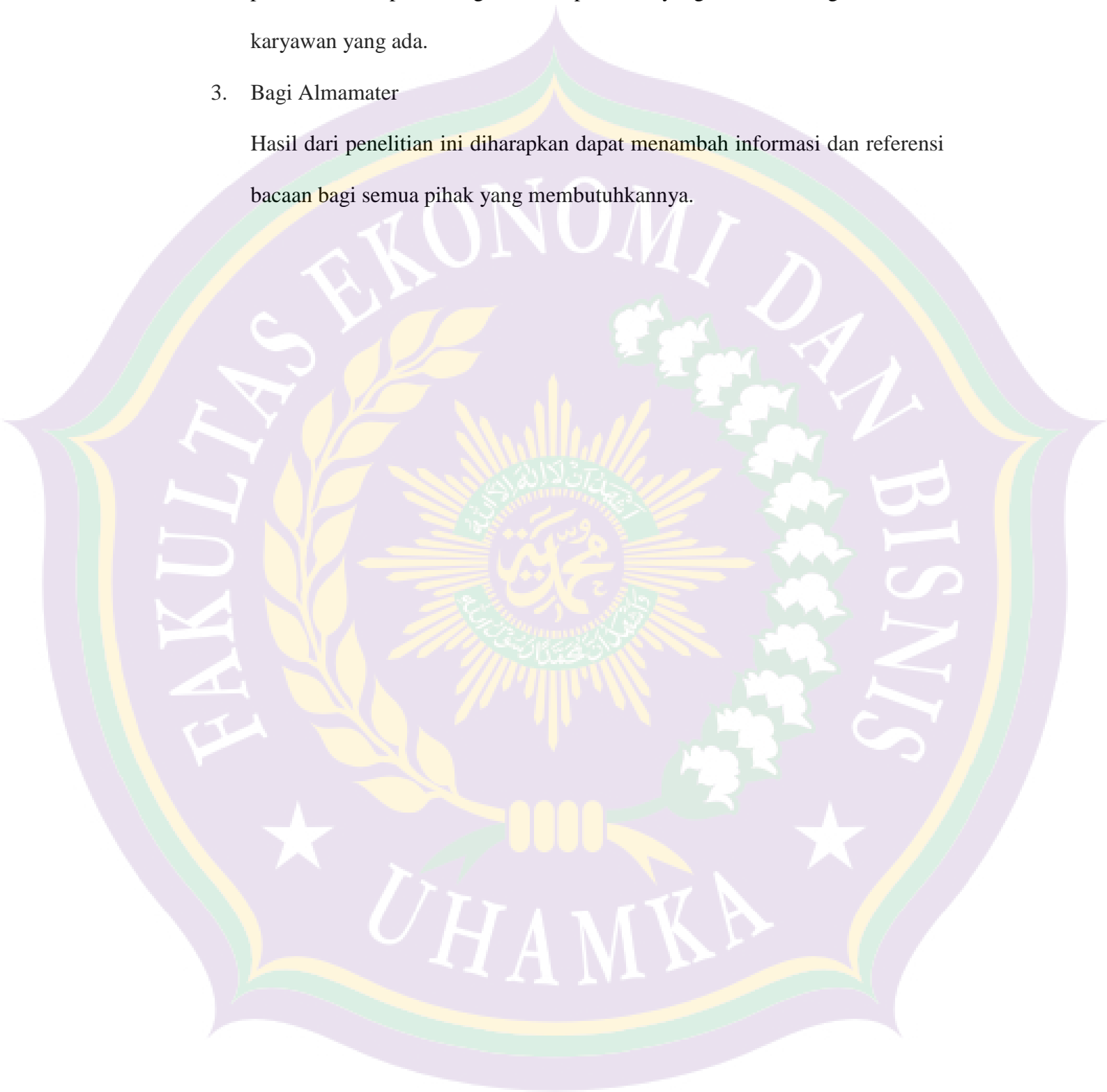
1. Bagi penulis
Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menguji kebenaran teori yang di pelajari selama perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Serta

perusahaan dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan kondisi karyawan yang ada.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muis (2017). *“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Graha Service Indonesia”*.
- Adiyanto. (15 September 2017) Kualitas SDM Indonesia meningkat. Media Indonesia.
- Akos & Abdulrahman (2017). *“Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Kapuas”* Vol 1 dan 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara & Abdul Waris (2015) *Effect of training Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*.
- Astri Dewi Anggita (2018) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT. Safari Junie Textindo Boyolali)*
- Budhi R.G. (2017) *Revolusi Karyawan* PT. Gramedia, Jakarta.
- Buku Pedoman Panduan Skripsi (2014). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr Hamka. Edisi Revisi*.
- Candiasa, I Made (2011). *Analisis Butir Disertai Aplikasi Dengan SPSS*, Singaraja. Unit Penerbitan IKIP Negeri Singaraja.
- Dale, Timpe (2012). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Jakarta, Erlangga*.
- Elegwa Mukuru (2013) *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level technical Training Institutions In Kenya*. Vol 2 Issue 4.
- Ghozali, Imam (2013) *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung 2017.

Ilham Thaief & Aris Baharudin(2015) *Effect of Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance(Studies in the Office of PT PLN (Persero) Service Area and Network Malang*, Vol 7 No. 11, 2015.

M. Harlie (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan* Vol. 10 No. 4.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson, (2014), *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia*, Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, Refika Aditama

Setiawan A. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*.

Sidanti, Heny. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA* vol 9.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.

Veithzal, Rivai. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori Ke Praktik, Cetakan Ke-7*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuli Suwati (2013), *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda*. *eJournal Ilmu administratif Bisnis*