



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FATIHA
SAKTI JAKARTA**

SKRIPSI

Larasati

1502025136

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FATIHA
SAKTI JAKARTA**

SKRIPSI

Larasati

1502025136

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FATIHA SAKTI" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk 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, 29 November 2019

Yang Menyatakan



(Larasati)

NIM 1502025136

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI
INFORMASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT FATIHA SAKTI



NAMA : LARASATI

NIM : 1502025136

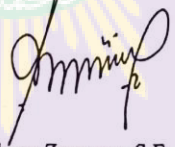
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2019

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

Pembimbing I	Dr. Sintha Wahjusaputri, M. M.	
Pembimbing II	Dr. Yadi Nurhayadi, M. Si.	22/6 - 19 

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


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

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :
**PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FATIHA
SAKTI JAKARTA**

Larasati
1502025136

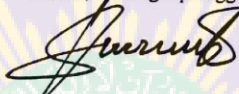
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal :


Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :




(Dr. Sunarta, SE., MM)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Ir. H. Yadi Nurhayadi)

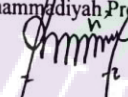
Anggota :



(Tupa Setyowati, SE. MM)

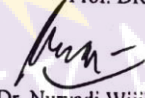
Mengetahui,

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



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

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



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**


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

Nama : Larasati
NIM : 1502025136
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demikian 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 PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FATIHA SAKTI"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, 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 : 29 November 2019
Yang menyatakan,


(Larasati)
NIM 1502025136

ABSTRAK

Larasati (1502025136)

PENGARUH PEMANFATAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FATIHA SAKTI

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

Kata Kunci: Pemanfaatan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan metode *survey* karena penelitian ini menggunakan data sampel yang diambil dari populasi tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fatiha Sakti sebanyak 85 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Non Probability Sampling dengan jenis Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmutan variabel pemanfaatan teknologi informasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Larasati (1502025136)

THE EFFECT UTILIZATION OF TECHNOLOGY INFORMATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT FATIHA SAKTI

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

Keywords:Utilization of Technology Information, Work Discipline, Employee Performance

This study using a survey method because the data were taken from certain populations. Population in this study were all employees of PT Fatiha Sakti of 85 people. The sample in this study used the Non Probability Sampling method with the type of Saturated Sampling. Data collection techniques in this study were questionnaires. The processing of the data and analysis techniques that been used were descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, hypothesis testing partial test (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients. The results showed that silmtan variable levels of education, training and job satisfaction significantly influence employee performance. Partially, variable level of information have a positive and significant effect on employee performance, while work discipline have a positive and significant affect employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FATIHA SAKTI”**. Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak luput dari dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT sebagai tempat pelarian berkeluh kesah dalam segala kondisi.
2. Kedua orang tua dan adik tercinta, yang selalu melimpahkan kasih sayang, perhatian, dukungan baik moral, spiritual, maupun material pada penulis serta kasih sayang mereka yang begitu indah dan tulus menjadi inspirasi dan motivasi bagi penulis dalam menjalani hidup.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan S.E.,M.M selaku Sek. Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
6. Ibu Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, M.M selaku Dosen Pembimbing I

7. Bapak Dr. Yadi Nurhayadi , M selaku Dosen Pembimbing II.
8. Seluruh Dosen pengajar beserta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Sahabat tercinta saya yang selalu ada sampai sekarang Firda Hanifa, Sindi Trisni, Khairunnida, Dinda Anjani, Ryaini, Farrach Fresty, Liza Aprilia, Mutmainah, Nellyana, Lusiana, Hanavia. Terimakasih telah sabar menghadapi saya sampai sekarang dan terimakasih mau menerima saya yang begini adanya dengan segala kekurangan yang saya punya. Love u so much guyss
10. Sahabat pejuang skripsi saya sekaligus orang yang mengajarkan banyak ilmu dalam pembuatan skripsi saya Nasya Khairillah, Rahma Latifah, Resvina, Suci Fristianti, Ayun. Terimakasih telah menjadi pendengar dan penasihat yang baik dalam mengerjakan skripsi saya dan memberi warna dalam proses pengerjaan skripsi saya
11. Sahabat saya dari SMP Annetta Winova, Khonita Indah, Adelia Putri mereka semua juga pejuang skripsi, terimakasih atas semangat dan dukungannya untuk selama ini.
12. Teman- teman saya di luar Vikri Ardiansyah dan Rainalqi terimakasih atas dukungannya dan terimakasih telah menjadi pendengar yang baik dalam pengerjaan skripsi saya
13. Teman- teman saya Ricky Ardiansyah, Dwi Arif, Muklas, Fahri Oktavian, Muh Rif'an Farid dan Fajar Satrio terimakasih atas semangatnya selama ini.

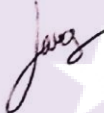
14. Kakak dan sekaligus teman saya dikantor tempat saya bekerja dulu Elena, Kak Mala, Kak Dessy, Kak Anna, Kak Diyan, Kak Nina dan semua yang ada dikantor yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih atas bantuan dan dukungan selama saya bekerja disana dan terimakasih atas motivasi dan ilmunya.

15. Semua teman-teman mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof.DR. HAMKA yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu akan tetapi tidak mengurangi rasa hormat dan terimakasih dari penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari semua pihak. Akhirmya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak..

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh ,

Jakarta, 29 November 2019


Larasati

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	31
2.2.1 Kinerja Karyawan	31
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	31
2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	33
2.2.1 Penilaian Kinerja	35

2.2.2	<i>Pemanfaatan Teknologi Informasi</i>	36
2.2.2.1	<i>Pengertian Teknologi Informasi</i>	36
2.2.2.2	<i>Dimensi dan Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi</i>	37
2.2.2.3	<i>Peranan dan Pentingnya Teknologi Informasi</i>	38
2.2.2.4	<i>Unsur Teknologi Informasi</i>	39
2.2.2.5	<i>Dampak Positif Teknologi Informasi</i>	41
2.2.3	<i>Disiplin Kerja</i>	42
2.2.3.1	<i>Pengertian Disiplin Kerja</i>	42
2.2.3.2	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja</i>	44
2.2.3.3	<i>Pelaksanaan Disiplin</i>	46
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja</i>	46
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	48
2.3.1	<i>Pengaruh antara Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan</i>	48
2.3.2	<i>Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	48
2.3.3	<i>Pengaruh antara Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	49
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	53
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	54
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	59
3.3.1	<i>Populasi</i>	59
3.3.2	<i>Sampel</i>	59
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	60
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	60
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	62
3.5.1	<i>Analisis Deskriptif</i>	62
3.5.2	<i>Uji Kualitas Instrumen Analisis Linier Berganda</i>	62
3.5.2.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i>	62
3.5.3	<i>Uji Kualitas Instrumen</i>	63

3.5.3.1 Uji Validitas.....	63
3.5.3.2 Uji Reliabilitas.....	64
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	65
3.6 Koefisien Korelasi (R)	69
3.7 Koefisien Determinasi (R^2) dan Adjusted R^2	70
3.8 Uji Hipotesis	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum PT Fatiha Sakti	74
4.1.1 Sejarah PT Fatiha Sakti	74
4.1.2 Profil PT Fatiha Sakti	74
4.1.2.1 Visi dan Misi PT Fatiha	76
4.1.2.2 Tata Nilai Inti PT Fatiha Sakti	77
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	78
4.1.4 Gambaran Umum Karyawan Perusahaan.....	88
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	90
4.2.1 Uji Kualitas Data	90
4.2.1.1 Uji Validitas	90
4.2.1.2 Uji Reabilitas	94
4.2.2 Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	95
4.2.2.1 Analisis Per Variabel	95
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	122
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	129
4.4.1 Koefisien Korelasi.....	129
4.4.2 Analisis Regresi Linear	138
4.4.3 Uji T (Parsial).....	133
4.4.4 Uji F (Simultan)	134
4.4.5 Koefisien Determinasi.....	135
4.5 Pembahasan Umum.....	136
4.5.1 Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	136
4.5.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	137

4.5.3 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	138
---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

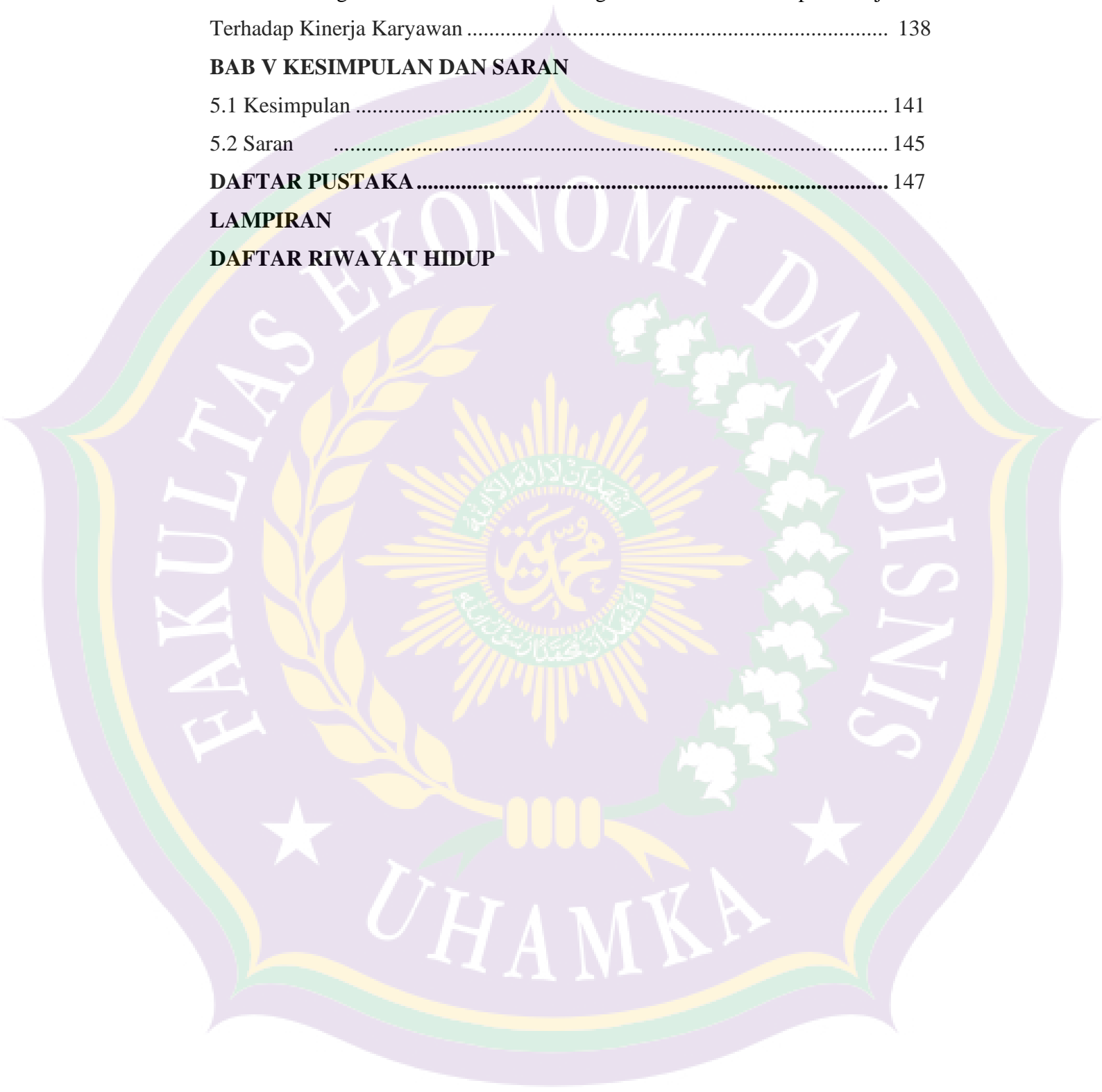
5.1 Kesimpulan	141
----------------------	-----

5.2 Saran	145
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA	147
-----------------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

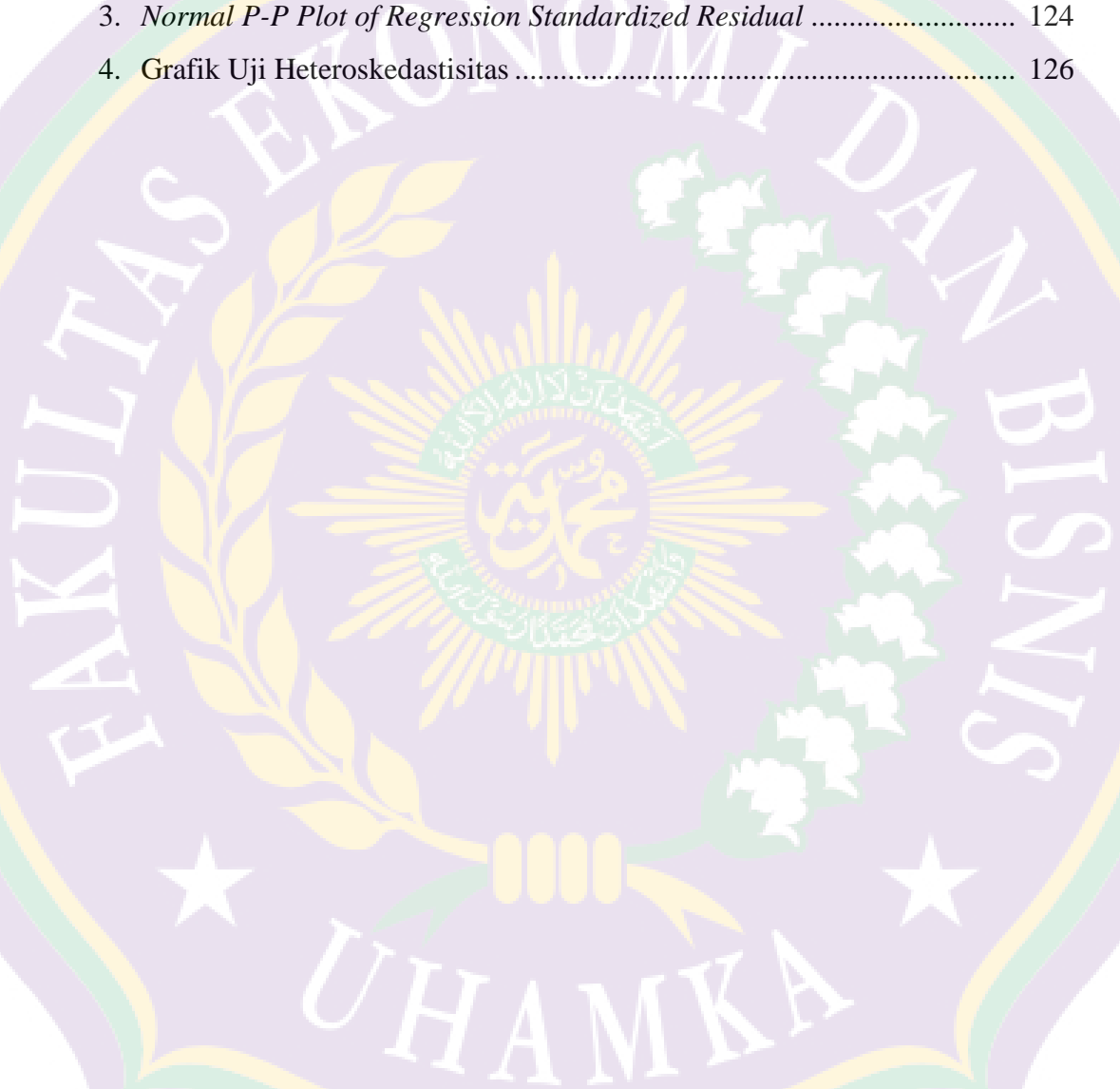
No.	Judul	Halaman
1.	Data Kinerja Karyawan PT Fatiha Sakti.....	6
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
3.	Operasional Variabel.....	55
4.	Kegiatan dan Waktu Penelitian.....	60
5.	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	62
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	68
7.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	69
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	89
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	90
11.	Uji Validitas Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_1).....	91
12.	Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	92
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	93
14.	Uji Reliabilitas	94
15.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	95
16.	Komponen computer yang saya miliki cukup untuk melaksanakan tugas.	96
17.	Peralatan yang usang/rusak didata dan diperbaiki tepat waktu.....	96
18.	Dapat menggunakan jaringan internet di unit kerja sebagai penunjang utama didalam bekerja.	97
19.	Pengolahan data pekerjaan ditempat saya bekerja menggunakan software yang sesuai dengan kebutuhan bekerja	98
20.	Laporan hasil pekerjaan saya ditempat kerja saya dihasilkan dari sistem informasi yang terstruktur.....	98
21.	Jenis teknologi yang digunakan dapat di upgrade/diperbarui program nya untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan saya	99

22. Dengan menggunakan teknologi informasi dapat membantu didalam menggabungkan informasi dari divisi lain.....	100
23. Dengan menggunakan internet dapat membantu untuk menghasilkan informasi yang tepat.....	100
24. Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₁).	101
25. Saya selalu datang tepat waktu disaat bekerja	102
26. Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat kantor.....	103
27. Saya pulang kerja sesuai dengan jam pulang yang ditentukan	104
28. Saya menggunakan pakaian yang sopan dan rapih sesuai dengan peraturan perusahaan.....	104
29. Saya selalu bersikap sopan dan santun dalam bekerja.....	105
30. Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.....	105
31. Saya dapat menjaga tingkah laku saya dalam bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.....	106
32. Saya mengerjakan tugas kantor sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	107
33. Saya selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur	107
34. Saya dapat menjaga tingkah laku saya dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku.....	108
35. Saya selalu mengenakan kartu identitas saya di jam kerja	108
36. Saya selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi perusahaan.....	109
37. Variabel Disiplin Kerja (X ₂).	110
38. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	111
39. Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan saya.....	112
40. Saya mampu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikannya dengan baik.....	112
41. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan ...	113
42. Saya selalu menjaga kerapian kebersihan dan keteraturan dalam bekerja.....	113
43. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	114
44. Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.	115

45. Saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan saya	115
46. Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya capai	116
47. Saya menghargai rekan kerja satu sama lain	116
48. Saya membantu memberi saran kepada atasan dalam hal perbaikan untuk peningkatan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan	117
49. Saya mampu menjalin kerjasama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan	118
50. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.....	118
51. Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	118
52. Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	119
53. Saya berinisiatif membuat target waktu dalam pekerjaan atau kegiatan ..	120
54. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	120
55. Hasil Uji Normalitas	123
56. Hasil Uji Multikolonieritas	125
57. Hasil Uji Auto Korelasi	127
58. Hasil Uji Run Test	128
59. Koefisien Kolerasi Parsial (X ₁) Terhadap (Y)	130
60. Koefisien Kolerasi Parsial (X ₂) Terhadap (Y)	130
61. Hasil Analisis Korelasi Berganda	131
62. Hasil Regresi Linear Berganda	132
63. Hasil Uji Statistik T	133
64. Hasil Uji Statistik F.....	135
65. Hasil Uji Koefisien Determinasi	136

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	51
2.	Struktur Organisasi PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok	78
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	124
4.	Grafik Uji Heteroskedastisitas	126



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1/26
2.	Data Kuesioner	5/26
3.	Uji Validitas (Pemanfaatan Teknologi Informasi)	13/26
4.	Uji Validitas (Disiplin Kerja)	14/26
5.	Uji Validitas (Kinerja Karyawan)	15/26
6.	Hasil Output SPSS.....	16/26
7.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi.....	22/26
8.	Surat Tugas	23/26
9.	Hasil Konsultasi Pembimbing I.....	24/26
10.	Hasil Konsultasi Pembimbing II	25/26
11.	Daftar Riwayat Hidup.....	26/26

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan harus lebih memaksimalkan kinerja kerja karyawan yang ada didalam perusahaan dan mampu untuk bersaing dengan perusahaan diluar sana. Persaingan yang semakin ketat dilihat dari apakah perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain agar bisa menaikan standar berkompetisi dalam kehidupan organisasi. Didalam alur kerja masing-masing instansi mempunyai wewenang untuk mencari seseorang yang bisa dipekerjakan yaitu pegawai. Karyawan atau pegawai mempunyai unsur penting dalam suatu perusahaan untuk menentukan keberlangsungan hidup dan maju nya suatu perusahaan tersebut, untuk terbentuknya suatu perusahaan dibutuhkan karyawan yang siap mengikuti persyaratan dan tentu juga mampu menjalankan perintah didalam perusahaan. Setiap perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan yang ada diperusahaannya demi memajukan keberlengsunan hidup perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan manusia yang mengendalikan komponen yang terdapat diperusahaan dan memiliki potensi, akal, kemampuan dan perasaan serta dorongan yang kuat untuk pencapaian suatu tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus lebih selektif didalam memilih karyawan yang mampu menunjukan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Hal ini senada dengan Undang-Undang Republik Indonesia dengan aparatur sipil Negara, penilaian kinerja pasal 76 No. 1 tahun 2014 yang menyebutkan

evaluasi aktivitas pegawai didasarkan atas kategori pegawai atau bagian divisi, agar mendapatkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Sutabri (2014:3) “Teknologi komunikasi dan informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan menyusun, menyimpan, memanipulasi, data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan dalam kehidupan”.

Pemanfaatan teknologi informasi bisa dilihat di kehidupan sehari-hari seperti dalam bekerja atau pun dalam kehidupan masyarakat secara menyeluruh mengalami peningkatan yang sangat besar. Hal ini terjadi bukan hanya di masyarakat tetapi terjadi didalam kehidupan organisasi secara keseluruhan.

Setiap kebutuhan teknologi akan berbeda-beda kebutuhannya disetiap organisasi sesuai dengan aturan yang berada dan ditetapkan oleh pemimpinnya.

Menurut Kelton et al dalam Niluh Mahardika (2017:386-414) “Perkembangan teknologi juga telah berkembang pesat sehingga mempunyai dampak yang positif dan signifikan bagi perusahaan”. Bisa dikatakan pertumbuhan organisasi ditetapkan berdasarkan keahlian berkompetisi, kemampuan berkompetisi membutuhkan rencana yang sangat matang dan usaha yang tinggi, agar bisa meminimalisir kekurangan dan mencegah gangguan dalam dunia kerja. Semakin pentingnya teknologi bagi suatu organisasi akan mendapatkan peran penting dalam sistem informasi.

Teknologi informasi dibuat untuk menciptakan perpaduan maksimal yang penuh dengan aparatur yang sifatnya canggih dan dapat membantu kinerja karyawan yang ada di perusahaan, akan tetapi jika tidak mampu dalam menggunakan teknologi informasi akan menghambat pekerjaan karyawan dalam waktu bersamaan dan akan menerima akibat yang tidak baik pada kapasitas para karyawan. Dan PT Fatiha Sakti tidak luput dari permasalahan teknologi informasi, perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi ini memiliki sistem atau aplikasi yang digunakan karyawan untuk memudahkan pekerjaan karyawan nya yaitu dengan absensi hadir berupa *selfie*, permasalahan dari teknologi informasi itu sendiri yaitu lokasi *device* tidak stabil dikarenakan internet yang lambat atau *user* berada didalam ruangan yang sulit mendapatkan sinyal GPS (*Global Positioning System*) dan mengakibatkan keluar dari lokasi, padahal *user* berada didalam lokasi yang telah ditentukan perusahaan.

Dari permasalahan tersebut karyawan harus menunggu persetujuan agar absennya terinput masuk dan dinyatakan masuk kerja. Suatu sistem dapat dikatakan berhasil apabila dilihat dari pemakaian sistem informasi itu sendiri dan apabila didukung dari berbagai faktor pendukung. Dan jika teknologi informasi perusahaan disalah gunakan akan berakibat buruk untuk keberlangsungan hidup perusahaan, misal terungkap rahasia perusahaan dan pesaing diluar sana menemukan kelemahan pada perusahaan.

Selain dari pemanfaatan teknologi informasi yang dapat memberikan dampak baik dan buruk nya pada kinerja karyawan, disiplin juga menjadi bagian terpenting dalam menjalankan pekerjaan, disamping untuk menghindari lemah

nya perusahaan dalam bersaing disiplin juga merupakan hal yang sangat penting dalam berjalannya pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan yang ada diperusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2016:86) disiplin merupakan “Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Demi meningkatkan kinerja, perusahaan harus mengeluarkan peraturan yang harus dipatuhi dan ditaati oleh setiap karyawan, dengan adanya disiplin juga akan menaikkan taat nya waktu didalam bekerja dan akan menaikkan produktivitas kerja yang maksimal.

Tetapi disiplin kerja di PT. Fatiha Sakti masih tergolong sangat lemah dimana karyawan masih belum mengikuti peraturan yang ada didalam perusahaan, yaitu dengan tidak mematuhi aturan jam bekerja yang telah di buat oleh perusahaan. Perusahaan telah menetapkan jam kerja efektif untuk bekerja, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang selalu terlambat datang kerja dan tidak terjadi selama satu atau dua hari, tetapi hampir setiap hari dan selalu orang yang sama terlambat masuk kerja. Selain itu masalah yang dihadapi oleh perusahaan dari disiplin kerja itu sendiri yaitu karyawan yang suka tertidur di jam kerja yang mengakibatkan pekerjaan selesai tidak tepat pada waktu dan menjadi tidak efektif didalam bekerja.

Disiplin merupakan suatu hal yang harus diutamakan didalam bekerja, dari definisi diatas bisa disimpulkan jika tingkat disiplin kerja karyawan rendah pasti kinerja karyawan tidak efektif dan tidak akan meningkatkan kinerja karyawan

untuk perusahaan. Dalam hal yang sudah terjadi, perusahaan harus memikirkan bagaimana masalah ini harus bisa teratasi dengan cepat. Maka ada beberapa cara yang dapat dilakukan agar karyawan PT. Fatiha Sakti lebih meningkatkan kedisiplinan bekerja dan lebih cerdas dalam mempergunakan teknologi informasi yang ada pada perusahaan.

Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seandainya dibiarkan begitu saja. Dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka perusahaan akan menjadi lebih sukses dalam menetapkan visi, misi dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan itu sendiri dan pemanfaatan teknologi informasi juga akan semakin efektif didalam kinerja perusahaan.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) menyatakan “Kinerja karyawan adalah akan lebih di pertimbangkan dalam masalah akhir, yaitu dengan sesuai tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai suatu tujuan organisasi”. Dari pernyataan di atas karyawan harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena kenaikan kinerja karyawan tidak akan dapat terjadi dengan begitu saja, tetapi harus ada usaha dan tekad yang kuat serta baik dari pihak perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri.

Kinerja juga suatu ukuran dari suatu hasil yang menjadikan sebuah perusahaan bisa dibidang berhasil atau tidak berhasilnya suatu pekerjaan. Tahap akhir dari aktivitas yaitu menghasilkan produk, pelayan ataupun kemampuan pegawai. Apabila produk dan pelayanan yang dibuat pada organisasi berjalan dengan apa yang diharapkan, akan dinyatakan tepat pada tujuan yang sudah

ditetapkan dan jika tidak berjalasan sesuai rencana, akan mendapatkan pengakuan yang negatif. Semakin baik kinerja yang diberikan kepada perusahaan semakin baik juga pandangan sekitar terhadap perusahaan itu sendiri.

Dari hasil wawancara dengan karyawan dan pihak perusahaan PT Fatiha Sakti masih terdapat hambatan yang mempengaruhi perusahaan dalam mengembangkan produk dan jasa yang ada di PT Fatiha Sakti, diantaranya adalah penurunan pada kinerja karyawan PT Fatiha Sakti. Berikut ini informasi penurunan kinerja karyawan PT Fatiha Sakti

Tabel 1
Hasil *survey* Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan
PT Fatiha Sakti

No	Faktor Penyebab Menurunnya kinerja Karyawan	Jumlah Jawab	Presentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	2	20%
2	Ketidaksesuaian jam kerja	4	40%
3	Tingkat kehadiran di jam kerja meningkat	3	30%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	1	10%
Total		10	100%

Sumber: Hasil *survey* penulis kepada karyawan PT Fatiha Sakti

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 2 orang karyawan (20%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, 4 orang karyawan lainnya (40%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaksesuaian jam kerja, 3 orang karyawan (30%) menurun kinerja karyawan disebabkan tingkat kehadiran di jam kerja meningkat, dan 1 orang karyawan (10%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan kurangnya kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang, maka untuk meneliti lebih lanjut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatiha Sakti**”.

1.1 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengambil permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatiha Sakti?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatiha Sakti?
3. Apakah Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?
4. Bagaimanakah Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar terciptanya tujuan penelitian yang terarah, maka dalam penelitian ini penulis berusaha membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian yaitu hanya pada Pemanfaatan Teknologi Informasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Fatiha Sakti.

1.2.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan jadi perumusan masalah dalam penelitian ini, Beberapa permasalahan itu antara lain:

1. Bagaimana Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatiha Sakti?
2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatiha Sakti?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatiha Sakti
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatiha Sakti.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatiha Sakti.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian merupakan suatu yang sangat berharga untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh penulis selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan juga dapat memberikan manfaat berbagai pihak diantara lain:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan, terutama pada jajaran karyawan dan petinggi pada perusahaan.

2. Bagi Akademik

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam teori sumber daya manusia dengan praktek sesungguhnya.

3. Bagi praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu yang bisa dijadikan bahan pembelajaran dan suatu sarana untuk menyampaikan opini terhadap pemanfaatan teknologi informasi dan disiplin kerja di PT.

Fatiha Sakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdul, Kadir dan Terra Ch Triwahyuni. 2013. *Pengantar Teknologi Informasi Edisi Revisi*. Yogyakarta : Andi.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Azzahra, M., Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, 136- 144.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivarian Dengan Program Ibm Spss 19*. Semarang: Universitas Diponegoro .
- Gunawan, H. (2010). Effects of Task-Technology Fit and Information Technology Utilization on The Individual Performance of Employees among Industrial Manufactures in Batam. *JURNAL INTEGRASI*, 2(1), 33-43
- Hariyani, T. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Minat Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Kabupaten Madiun. *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 3(2), 144-152.
- Hartatik , Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Laksana*, Jogjakarta
- Ida, Nuraida (2014). *Manajemen administrasi perkantoran*. Jakarta : Erlangga
- Isaev, E. A., & Tarasov, P. A. (2017, January). The utilization of information technology in biomedicine. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 784, No. 1, p. 012023). IOP Publishing.
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Lindawati, H., & Salamah, I. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(1), 56-68.

- Mahbub, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur. *Jurnal Istiqro*, 3(2), 74-87.
- Mulyadi. 2014. Sistem Akuntansi. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mutuku, M. N., & Nyaribo, W. M. (2015). Effect of Information Technology on Employee Productivity in Selected Banks in Kenya. *Review of Contemporary Business Research*, 4(1), 49-57.
- Muslim Buhori 2017. Pengantar Teknologi Informasi. Yogyakarta: Deepublish
- Nasution, H. F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD (BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH) PADANGSIDIMPUAN. *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 257-270.
- Nugroho, N. T. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan stmik duta bangsa). *Duta. Com*, 11(1), 12-22.
- Nuraini (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Nuskiya, A. F. The Effect of Information Technology on Employees' Performance in the Banking Industry in Sri Lanka. Empirical Study Based on the Banks in Ampara District.
- Purnomo, B., & Wahyudi, A. (2016). Analisa Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Kebumen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1)
- Raharjo Adisasmita (2011). *Pengelolaan Pendapatan Dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta : Graha ilmu
- Rahmadani, S. (2015). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen dan Pengetahuan Manajer Akuntansi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi (Studi pada Badan Usaha Milik Negara Industri Strategis di Bandung)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas). 13
- Rakhmansyah, Agil, M. Al Musadieq & Heru Susilo. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Area
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

- Sari, M. (2016). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pengolaan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Jaya. *ETD Unsyiah*
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119-127.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Surtisno.
- Susanti, I. (2014). Pengaruh good governance, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja organisasi (studi pada skpd kabupaten siak). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(1).
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. MMW DI SIDOARJO. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 13- Halaman.
- Turang, R. C. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in pt. dayana cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Prasada.
- Wijaya, O. B (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawe Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1 (4), 64
- Yudiastra, P. P., & Darma, G. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 151-176
- Yuniarsih, (2018), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penebit : Alfabeta, Bandung