

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MASPION (*SERVICE CENTER*)  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**NAMA: SARI ARYANTO**

**NIM: 212016304**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. MASPION (*SERVICE CENTER*)  
PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Sari Aryanto**

**NIM : 212016304**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sari Aryanto

NIM : 212016304

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion(Service Center) Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat ang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Sari Aryanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Maspion(Service Center) Palembang**

Nama : Sari Aryanto  
NIM : 212016304  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,

Fitantina, Hj. S.E., M.Si  
NIDN: 0028026301

Pembimbing II,

Lesi Agustria, S.E., M.M  
NIDN: 0205088201

Mengetahui  
Dekan

u b Ketua Program Studi Manajemen



Zalcha Tri Handayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

*Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar yaitu yang ketika ditimpa mereka mengucapkan "sungguh kita semua ini milik Allah dan sungguh KepadaNya lah kembali (QS Al-baqarah 155-156)*

### PERSEMBAHAN:

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku ayahku tercinta Yanto dan ibuku tercinta Sari Yanti yang selalu senantiasa mendoakan, memberikan dukungan materi dan moral, dan sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan yang terbaik.
- ❖ Saudara bungsuku adikku sayang Moja Aryanto.
- ❖ Sahabat Terdekatku Ayu Oktarini, Desti Ayu Awaln, Dita, Delly, Shelly. Terima Kasih Telah Berjuang Bersama selama masa perkuliahan.
- ❖ Teman-teman KKN Posko 158 sematang borang.
- ❖ Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2016
- ❖ Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Maspion Service Center Palembang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah, Yanto dan Ibu, Sari Yanti yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Abid Djazuli,. S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis periode 2016 - 2020.
4. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M,Si, selaku ketua prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis periode 2020 - 2024
5. Fitantina, Hj. S.E.,M.Si dan Lesi Agusria, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi
6. Pimpinan dan pegawai PT. Maspion Service Center Palembang yang telah membantu melakukan penelitian
7. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis
8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis,

Sari Aryanto

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul.....	i
Halaman Penyertaan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Halaman Prakata.....	v
Daftar Isi.....	vi
Halaman Daftar Tabel.....	vii
Halaman Daftar Gambar.....	viii
Halaman Daftar Lampiran.....	ix
Abstrak.....	x

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10

### **BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	22

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi Dan Sampling.....	25
E. Data Yang Diperlukan.....	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	29

## **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Hasil Penelitian
- B. Pembahasan Hasil Penelitian

## **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

- A. Simpulan
- B. Saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel I.1 Hasil absensi PT. Maspion ( <i>Service Center</i> ) Palembang Tahun 2016-2018.....	3
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	21
Tabel IV.1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.2 Distribusi Responden berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Motivasi Kerja.....	50
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Karyawan.....	51
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.10 Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan K.....	58
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja.....	61
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel IV.13 Hasil Uji F (Simultan).....	68
Tabel IV.14 Hasil Uji t (parsial).....	69
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi.....	58

## Daftar Lampiran

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Hasil uji instrumen
Lampiran 4	Karakteristik Responden
Lampiran 5	Tabel rekapitulasi jawaban responden
Lampiran 6	Tabel F
Lampiran 7	Tabel Distribusi t
Lampiran 8	Hasil Regresi
Lampiran 9	Hasil uji Hipotesis F
Lampiran 10	Hasil uji Hipotesis t
Lampiran 11	Koefisien Determinasi
Lampiran	AIK
Lampiran	Toefl
Lampiran	Test Plagiat
Lampiran	Biodata Penulis

## ABSTRAK

Sari Aryanto /212016304/2020/ pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maspion (*Service Center*) Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion (*Service Center*) Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jln. Lingkar 1 No.16 Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang, dengan tehnik analisis *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan Regresi Linier Berganda, uji Hipotesis F, uji Hipotesis t dan Koefisien Determinasi.

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maspion (*Service Center*) Palembang, Hasil uji Hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion (*Service Center*) Palembang. Hasil uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel Motivasi atau variabel Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion (*Service Center*) Palembang. Hasil koefisien determinasi bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 81,7 %. Sedangkan sisanya 18,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maspion (*Service Center*) Palembang.

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

## ABSTRACT

**Sari Aryanto / 212016304/2020 / The Effect of Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of PT. Maspion (Service Center) Palembang.**

*The formulation problem in this research is were there the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Maspion (Service Center) Palembang. This research was associative research. The location of this research is located at Jln. Circle 1 No. 16 Palembang. The sample in this research were 38 people, with the analysis technique of Proportionate Stratified Random Sampling. The data used primary data and secondary data. The method of collecting the data through questionnaires and documentation. The data analysis used qualitative and quantitative analysis. The technique for analyzing the data used Multiple Linear Regression, Hypothesis F test, Hypothesis t test and Coefficient of Determination.*

*The result of the multiple linear regression equation showed that there were positive effect of motivation and work discipline on the performance of the employees of PT. Maspion (Service Center) Palembang, The hypothesis F test result showed that there were significant effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Maspion (Service Center) Palembang. The hypothesis t test result indicated that there were significant effect of the motivation variable or work discipline variable partially on the employee performance of PT. Maspion (Service Center) Palembang. The result of the coefficient of determination showed that the variables of motivation and work discipline were able to explain changes in employee performance variables by 81.7%. While the remaining 18.3% is explained by other factors not included in this research. The result showed that there were the effect of motivation and work discipline on the performance of the employees of PT. Maspion (Service Center) Palembang.*

**Keywords:** motivation, work discipline and employee performance

PENGESAHAN

NO. 305 / Abstract / LB / UMP / VIII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang *[Signature]*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya organisasi.

Menurut Armstrong (dalam Wibowo 2016:7), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya motivasi dan disiplin yang baik.

Menurut Terry G (dalam Soekidjo Notoatmodjo 2015:114), Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (prilaku). Didalam diri seseorang terdapat keinginan terhadap objek di luar diri seseorang, kemudian

bagaimana seseorang menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. PT. Maspion (*Service Center*) cabang Kota Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang melayani konsumen dalam memperbaiki elektronik yang rusak untuk merk Maspion dan Uchida. Berikut tabel data hasil pencapaian dilihat dari tiga tahun terakhir :

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Pendapatan**  
**PT. Maspion (*Service Center*) Palembang**

Tahun	Hasil Pendapatan
2017	RP. 800.000.000
2018	RP. 770.000.000
2019	RP. 750.000.000

*Sumber : PT. Maspion (Service Center) Palembang ,2019*

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Maspion (*Service Center*) Palembang dalam tiga tahun terakhir hasil pendapatan mengalami penurunan, diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Maspion (*Service Center*) belum sesuai harapan perusahaan. Padahal tujuan perusahaan menginginkan pencapaian hasil pendapatan meningkat malah semakin menurun. Hal ini juga dikarenakan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga standar yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai, ditambah lagi penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi seperti karyawan yang

ahli teknisi dipindahkan ke bagian marketing. Sehingga kurang mampu mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan pemasaran.

Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Maspion (*Service Center*) dirasakan masih kurang karena menurut karyawan dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan sehari-hari masih dirasakan belum tercukupi dengan baik hal ini ditandai oleh pemberian kompensasi yang di bawah upah minimum kota Palembang sehingga mengakibatkan kebutuhan psikologis karyawan tergolong rendah, permasalahan lain ditandai dengan kurangnya alat safety untuk keamanan dan keselamatan karyawan dalam bekerja seperti sering terjadinya karyawan yang terkena sentrum listik namun belum ada tindakan langkah preventif dari atasan perusahaan, dan rendahnya motivasi karyawan diakibatkan tidak adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Absensi Karyawan PT. Maspion Service Center Palembang**

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran	Persentase Tidak Terlambat	Persentase Keterlambatan
Januari	60	91,1%	8,9%	85%	15%
Februari	60	88,3%	11,7%	85%	15%
Maret	60	93,3%	6,7%	87%	13%
April	60	83,3%	16,7%	88,3%	11,7%
Mei	60	88,3%	11,7%	87%	13%
Juni	60	86,7%	13,3%	88,3%	11,7%
Juli	60	81,7%	18,3%	87%	13%
Agustus	60	88,3%	11,7%	83,3%	16,7%
September	60	85%	15%	81,3%	18,3%
Oktober	60	86,7%	13,3%	83,3%	16,7%
November	60	81,7%	18,3%	81,7%	18,3%
Desember	60	76,7%	24,3%	85%	15%

*Sumber : PT. Maspion (Service Center) 2019*

Disiplin di PT. Maspion (*Service Center*) Palembang juga masih kurang, kurangnya pemberian sanksi hukuman bagi karyawan yang keluar masuk pada saat jam kerja di kantor. Kurangnya ketegasan bagi karyawan yang telat masuk kantor, padahal masuk sudah ditentukan jam 08.00 WIB tetapi masih banyak yang datang lewat dari jam 08.00 WIB. Factor manipulasi data absensi juga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan yang di akibatkan kurangnya pengawasan langsung oleh atasan terhadap situasi perusahaan. Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan disiplin karyawan mampu memperbaiki kinerjanya lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion (*Service Center*) Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maspion (*Service Center*) Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maspion (*Service Center*) Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan mendapat menjadi evaluasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Maspion (*Service Center*) Palembang.

### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hari Mulyadi. 2010. Tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawn Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kabupaten Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis /Vol.9, Nomor 17, Februari 2010*.
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Johanes Eliezer Ayer. 2016. Tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Nur Avni Rozalia. 2015. Tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PATTINDO Malang. *Jurnal Administrsi Bisnis*.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-5, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Rajawali Pers. Jakarta.
- Wiratna Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.