

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN DI PT LINGGA CARGO
CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

WAHYU RAMADHANI

01121001003

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2016

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN DI PT LINGGA CARGO
CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

WAHYU RAMADHANI

01121001003

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2016

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DI PT LINGGA CARGO CABANG PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Wahyu Ramadhani
NIM : 01121001003
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif skripsi

Dosen Pembimbing
Ketua

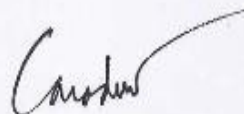
Tanggal: 28 April 2016



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP.196610221992032002

Anggota

Tanggal: 18 April 2016



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP.198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan
di PT Lingga Cargo Cabang Palembang**

Disusun oleh:

Nama : Wahyu Ramadhani

NIM : 01121001003

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 Mei 2016 dan telah memenuhi syarat
untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 14 Juni 2016

Ketua

Dr. Hj Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Afriradi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Anggota

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 19570741984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Mahasiswa : Wahyu Ramadhani
NIM : 01121001003
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT Lingga Cargo Cabang Palembang"**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 28 Mei 2016

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Inderalaya, 14 Juni 2016

Demikian Pernyataan


Wahyu Ramadhani
NIM. 01121001003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”.

(Q.S. Ar-Ra’d:11)

“Sebaik – baik manusia adalah manusia yang paling besar mendatangkan manfaat (baik) bagi orang lain”. (HR. Thabrani)

“Ikhlas menerima kesalahan, dan belajar dari setiap kesalahan, karena itu akan menjadikanmu kuat dalam menjalani kehidupan” (Habib Syekh bin AA)

Dengan mengucap hamdallah

Kupersembahkan skripsi ini untuk

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Kedua Orang Tua Asron Supriadi dan Asih Turyati (Almh)

Guru – Guruku

Saudara dan Keluarga

Sahabat dan teman – teman

Almamaterku

KATA PENGANTAR



Puji Syukur kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, Maha Penentu dan Maha Bijaksana karena atas segala karunia serta rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Lingga Cargo Cabang Palembang**. Skripsi ini adalah syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Adapun variabel X yang dibahas pada penelitian ini yaitu motivasi kerja yang dimensinya diambil dari pernyataan yang disampaikan oleh McClelland yaitu, kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi yang memiliki enam indikator. Selanjutnya, variabel Y yaitu disiplin kerja yang dimensinya diambil dari pernyataan yang disampaikan oleh Commings yang meliputi *Preventive discipline* dan *Corrective Discipline* yang memiliki lima indikator.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini mungkin masih terdapat beberapa kekurangan dan mungkin masih belum sempurna. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentu dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa menjadi lebih baik lagi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Inderalaya, 28 April 2016
Penulis,

Wahyu Ramadhani

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini pasti penulis pernah mengalami berbagai kendala dan masalah. Kendala dan masalah tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis selama pembuatan penelitian ini. Adapun untuk mengingat bantuan, bimbingan dan dukungan tersebut, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Prof. Dr. Taufiq, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saya bersyukur pernah mengenal beliau. Dengan gaya kepemimpinan yang tegas namun pintar membaca peluang, banyak ilmu, inspirasi serta nasehat yang pernah beliau berikan.
4. **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, sebagai sosok muda yang visioner dan sebagai kakak yang segenap kemampuannya mencurahkan perhatian kepada adik-adik mahasiswa, yang selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan apa saja keluh kesah yang dirasakan oleh mahasiswa serta dapat memberikan solusi yang terbaik.
5. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., dan Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.** selaku dosen pembimbing skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan serta ilmu yang bapak/ibu berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan Allah SWT. Aamiin.
6. **Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A., P.hD.** selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis selama menempuh masa kuliah yang sedikit banyak telah berbagi ilmu kepada penulis serta senantiasa mengarahkan dan membimbing penulis dalam hal perkuliahan maupun dalam hal kehidupan sosial.
7. **Kepada Bapak/Ibu Dosen Beserta Para Karyawan Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen,** yang sangat berjasa dalam masa perkuliahan penulis. Sehingga dengan perjalanan perkuliahan ini bisa membentuk pemahaman dan pola pikir penulis terhadap ilmu Ekonomi khususnya dibidang Manajemen dan *insyaAllah* bisa bermanfaat dikemudian hari. Aamiin.
8. **Kedua Orang Tua** tercinta, ayahanda Asron Supriadi dan almarhumah ibunda Asih Turyati terima kasih banyak karena berkat kasih sayang, didikan, do'a, serta dukungan baik bersifat materil ataupun moril yang selalu kalian berikan dengan ikhlas dan penuh cinta kasih. Sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan lancar walaupun selalu ada ujian yang mengiringi. Semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam umur kalian, disehatkan raga maupun jiwanya serta dimuliakan oleh Allah SWT baik didunia maupun di akhirat kelak. Aamiin

9. **Kak Eko, Kak Iwan, Kak Adi, Kak Aang, dan Para Istrinya**, terima kasih atas perhatian, do'a, kasih sayang, dan ilmu – ilmu yang bermanfaat yang telah kalian berikan. Terima kasih atas rasa cinta yang mendalam yang selalu menjaga adik bungsu kalian dari hal – hal yang buruk. Semoga kita semua selalu diberikan kekuatan, keridhoan, serta keberkahan dari Allah SWT, sehingga kita dapat selalu dikumpulkan-Nya dalam ikantan kebaikan baik selama di dunia hingga di akhirat kelak. Aamiin
10. **Keluarga Besar** dimana pun berada, emba, kakek, nenek, oom, uwak, bibik, tante, sepupu dan keponakan yang selalu memberikan dukungan selama ini sehingga penulis bisa menyelesaikan masa kuliah S-I ini dan *insyaAllah* penulis akan berusaha agar menjadi lebih baik dan lebih bermanfaat lagi dari sebelumnya, baik untuk pribadi, keluarga, dan orang lain. Aamiin.
11. **Dila Haryani**, terima kasih telah menemani perjalanan penulis selama ini, terima kasih atas dukungan, semangat, kasih sayang, dan teguran yang telah diberikan. Semoga semua yang telah diberikan bisa membuat penulis menjadi lebih baik lagi dan menjadi orang yang bermanfaat baik untuk pribadi maupun orang lain. Aamiin.
12. **Kawan - kawan Seperjuangan dan Seperguruan**, Edo, Qadir, Dwi Tikus, Opik, Charaka, Ardi, Juli, Aldira, Jibril, Frank, Aria, Yoga, Hadi, Adit, Rudi, Ganda, Rahmat, Hariansyah, Pebri, Ican, Ompong, Asep, Erlina, Marta, Nova, Dedek, Mas Nepin CS dan kawan-kawan lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas semua bantuan, dukungan, persahabatan, serta kenangan – kenangan yang telah kita lewati selama ini, semoga kita sukses dan mencapai apa yang kita cita-citakan. Aamiin
13. **IKAMMA FE Unsri**, terima kasih kepada seluruh rekan-rekan yang pernah bekerja sama selama penulis bergabung di dalam kepengurusan. Dengan usaha, kerja keras, dan air mata sehingga kita bisa dan berhasil mengadakan Acara Nasional untuk pertama kalinya. Semoga kerja keras kita dapat bernilai ibadah dimata Allah SWT dan menjadi hal yang bermanfaat baik bagi pribadi atau pun orang lain. Aamiin.
14. **Generasi Baru Indonesia (GenBI)**, terima kasih kepada rekan – rekan, pembina, dan Bank Indonesia atas kesempatan, kerjasama, ilmu, pengabdian, dukungan, serta pengalaman yang berharga selama ini. Semoga kita dapat menjadi energi perubahan bagi negeri ini. Aamiin
15. **PT Lingga Cargo Cabang Palembang**, terima kasih kepada ibu yuli selaku kepala cabang, kak joni, dedek danuri, dan darda yang telah membantu menyebarkan angket serta terima kasih juga kepada seluruh karyawan PT. Lingga Cargo Cabang Palembang yang telah memberikan kerjasama dalam penelitian ini.

Akhir kata, saya berharap Allah *Subh nahu wa ta' la* membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Lingga Cargo Cabang Palembang

oleh:

Wahyu Ramadhani

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mengikuti norma – norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja dapat terbentuk akibat adanya sebuah kesadaran dari karyawan terhadap aturan yang ada di perusahaan, sedangkan kesadaran akan timbul apabila terdapat sebuah dorongan baik berasal dari dalam maupun dari luar pribadi karyawan itu sendiri, dorongan ini disebut juga sebagai motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Variabel X) dan disiplin kerja (Variabel Y). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan populasi sebanyak 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dengan membagikan angket kepada para karyawan. Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai korelasi (r) = 59,7% dan koefisien determinasi (R^2) = 35,7%. Selain itu, diperoleh rumus persamaan regresi linear sederhana dengan $Y = 5,320 + 0,552X + e$.

Kata kunci: *Motivasi kerja dan Disiplin Kerja*

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi I

Dr. Hj. Zanaidah, M.Si.
NIP. 19661022 199203 2 002

Pembimbing Skripsi II

Afriadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 19810402200811013

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 19570714 198403 1 005

ABSTRACT

***The Effect of Work Motivation toward the Work Discipline
of Employees at PT Lingga Cargo Branch Palembang***

By:

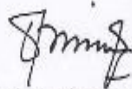
Wahyu Ramadhani, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.

Discipline is an attitude of readiness and one's willingness to comply and follow norms and regulations applicable surrounding. The work discipline can be formed as a result of an awareness from the employees toward the rules in the company, and consciousness will arise if there is a good support either comes from inside or from outside of the employees themselves, the drive is called as motivation. The purpose of this research was to find out the effect of work motivation toward the work discipline of employees at PT. Lingga Cargo Branch Palembang. The variables in this research were work motivation (Variable X) and work discipline (Variable Y). This research was a descriptive and quantitative with a sample of 53 people. Method for collecting data was observation by distributing a questionnaire to employees. The collected data were tested by validity test, reality test, normality test, partial test, and simple linear regression analysis. The data in this analysis were processed using the statistical for Product and Service Solution (SPSS) version 21.0 program. The results of this research indicated that the work motivation had effect on work discipline of employees at the PT. Lingga Cargo Branch Palembang. This was indicated by the correlation values (r) = 59.7% and coefficient determination (R^2) = 35.7%. In addition, it was obtained simple linear regression formula $Y = 5.320 + 0,552X + e$.

Keyword: *Work Motivation and Work Discipline*

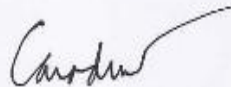
Acknowledged by,

Advisor I



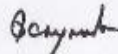
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 19810402200811013

**Head of
Management Departement**



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Wahyu Ramadhani
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang / 4 Februari 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Sekip Bendung Dalam Gg. Bonsai No. 117A RT 35
Rw.09 Palembang
Alamat Email : wahyuu42.95@gmail.com
Pendidikan Formal
Taman Kanak – kanak (TK): TK Shandy Putra Telkom
Sekolah Dasar : SD Negeri 198 Palembang
SMP : SMP Negeri 2 Palembang
SMA : SMA Negeri 18 Palembang
S-1 : Universitas Sriwijaya
Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi : - Anggota Organisasi Intra Sekolah (OSIS) SMP
Negeri 2 Palembang
- Anggota Alumni Pelatihan Manajemen Organisasi
Sumatera Selatan Tahun 2013
- Kepala Divisi Olah Raga IKAMMA Tahun 2013 –
2014
- Wakil Kepala Departemen Sumber Daya Manusia
IKAMMA Tahun 2014 – 2015
- Kepala Departemen Lingkungan Hidup Generasi
Baru Indonesia (GenBI) Komisariat Universitas
Sriwijaya Tahun 2014 – 2015
- Koordinator Peralatan dan Perlengkapan Sriwijaya
National Managment Competition Tahun 2015
- Manajer Intenal IKAMMA Tahun 2015 -2016
- Kepala Departemen Organisasi dan Keanggotaan
Generasi Baru Indonesia (GenBI) Wilayah
Sumatera Selatan Tahun 2015 - 2016
Penghargaan Prestasi : -Pembicara Ekonomi Berdialog Universitas
Sriwijaya Tahun 2015
- Pembicara Talkshow Inspiring People di Latihan
Dasar Organasi Ikamma Tahun 2014 & 2015
- Delegasi Leadership Camp I Generasi Baru
Indonesia dari Bank Indonesia Kantor Perwakilan
Sumatera Selatan di Bogor Tahun 2015.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIA.	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii - viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii - xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1 - 10
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. PERUMUSAN MASALAH	9
1.3. TUJUAN PENELITIAN	9
1.4. MANFAAT PENELITIAN.....	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11 - 28
2.1. LANDASAN TEORI	11
2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja	11
2.1.2. Teori Motivasi Kerja	11
2.1.3. Indikator Motivasi Kerja	17
2.1.4. Teori Disiplin Kerja.....	18

	HALAMAN
2.1.5. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.1.6. Indikator Disiplin Kerja.....	22
2.1.7. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.....	23
2.2. PENELITIAN TERDAHULU	26
2.3. ALUR PIKIR	27
2.4. HIPOTESA.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29 - 35
3.1. RUANG LINGKUP PENELITIAN	29
3.2. RANCANGAN PENELITIAN	29
3.3. JENIS DAN SUMBER DATA	30
3.4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	31
3.5. POPULASI DAN SAMPEL.....	31
3.6. TEKNIK ANALISIS	32
3.7. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38 - 68
4.1. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	38
4.1.1. Profil Perusahaan.....	38
4.2. HASIL PENELITIAN	39
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	40
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden	41
4.2.1.2. Usia Responden.....	42
4.2.1.3. Pendidikan Terakhir Responden	43
4.2.1.4. Posisi Disivisi/Unit Kerja.....	44
4.2.1.5. Lama Bekerja Responden	45
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	46
4.2.2.1. Deksripsi Frekuensi Variabel X.....	46
4.2.2.2. Deksripsi Frekuensi Variabel Y	52
4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian	57
4.2.3.1. Hasil UjiValiditas Instrumen Penelitian.....	57

	HALAMAN
4.2.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	59
4.2.3.3. Hasil Uji Normalitas	60
4.2.4. Hasil Uji Hipotesis	61
4.2.4.1. Hasil Koefisien dan Koefisien Determinasi	61
4.2.4.2. Hasil Uji t (parsial).....	63
4.3.4.3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	64
4.3. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69 - 70
5.1. KESIMPULAN	69
5.2. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
1.1. Jam Kerja Karyawan PT. Lingga Cargo Cabang Palembang	6
1.2. Jumlah Karyawan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang.....	7
1.3. Data Karyawan yang di Berhentikan Karena Kurang Disiplin.....	9
2.1. Penelitian Terdahulu	27
3.1. Definisi Operasional.....	36
3.2. Instrumen Skala Likert.....	37
4.1. Komposisi Karyawan	41
4.2. Jenis Kelamin	42
4.3. Usia Responden.....	43
4.4. Pendidikan Terakhir	44
4.5. Unit Kerja.....	44
4.6. Lama Bekerja	45
4.7. Deskripsi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	47
4.8. Deskripsi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	51
4.9. Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y	58
4.10. Hasil Uji Reliabilitas	60
4.11. Hasil Uji Normalitas	61
4.12. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	62
4.13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.14. Hasil Uji t	63
4.15. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	65

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
1.1. Hierarki Kebutuhan Maslow	4
2.1. Kerangka Konseptual Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan	28

DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian 74
Lampiran 2	Hasil Kuisisioner Variabel X (Motivasi Kerja) 78
Lampiran 3	Hasil Kuisisioner Variabel Y (Disiplin Kerja)..... 80
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas 82
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas 86
Lampiran 6	Hasil Uji Normalitas 88
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi Linear Sederhan 89
Lampiran 8	SK Panitia Persiapan Proposal Skripsi 91
Lampiran 9	SK Pengangkatan Panitia Ujian Proposal Skripsi 92
Lampiran 10	SK Panitia Pembimbing Skripsi 93
Lampiran 11	SK Pengangkatan Panitia Ujian Komprehensif..... 94
Lampiran 12	Surat Keterangan Skor Suliet 95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan merupakan sebuah organisasi yang berbadan hukum yang memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk menghasilkan sebuah keuntungan atau laba dengan cara menjual produk – produknya baik berupa barang atau pun jasa. Selain itu, dalam sebuah perusahaan juga terdapat sebuah aturan yang sifatnya mengikat untuk setiap orang yang memiliki hubungan dengan perusahaan tersebut. Aturan ini dibuat biasanya untuk mendukung visi dan misi perusahaan agar tujuan dari perusahaan itu bisa tercapai.

Sebuah aturan yang telah dibuat dengan maksud untuk mendukung kegiatan dari perusahaan agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai tidak akan berguna, apabila tidak dipatuhi oleh para karyawan dari perusahaan itu sendiri. Sehingga, agar aturan yang telah dibuat bisa mendukung kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya diperlukan dukungan dari para karyawan perusahaan itu sendiri dengan cara, berusaha untuk bersikap disiplin dalam mematuhi setiap aturan yang ada di perusahaan. Sikap disiplin ini dapat mendukung agar tercapainya tujuan dan kesuksesan dari perusahaan. hal ini sama seperti yang dikatakan oleh Amriany, Probowati & Atmadji dalam Hennessy (2011:4) yang menjelaskan, Kedisiplinan merupakan salah satu sasaran dan kunci untuk

mencapai sukses atau berhasil, oleh karena itu perlu ditimbulkan kesadaran dari para karyawan tentang perlunya disiplin kerja.

Disiplin merupakan sebuah sikap patuh terhadap sebuah aturan, seperti yang dijelaskan oleh Saydam (2005:284) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sedangkan menurut Rivai dan Afianto (2004:144) “disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu sikap serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Nitisemito (1980:260) bahwa kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari sebuah organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sebuah sikap dimana seseorang bersedia mengikuti dan mentaati semua peraturan serta norma – norma yang berlaku di sekitarnya, baik secara tertulis atau pun tidak tertulis untuk.

Sikap disiplin tidak dengan sendirinya dapat tumbuh pada karyawan, tetapi di bentuk. Menurut Commings dalam Hennessy (2011:5) dalam membentuk sikap disiplin dapat dilakukan melalui dua cara yaitu dengan cara *preventive discipline* merupakan tindakkan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi, tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerja sedangkan cara *corrective discipline* merupakan

suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma - norma peraturan.

Disiplin kerja dapat terbentuk akibat adanya sebuah kesadaran dari karyawan terhadap aturan yang terdapat di perusahaan, sedangkan kesadaran akan timbul apabila terdapat sebuah dorongan baik berasal dari dalam maupun dari luar pribadi karyawan itu sendiri, dorongan ini disebut juga sebagai motivasi. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Menurut Heidjrachman (1990:197), Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dorongan untuk melakukan kegiatan bekerja ini masing-masing tujuannya memiliki harkat yang berbeda-beda bagi tiap individu. Chung & Megginson dalam Hidayat (2014:1) menjelaskan, motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*). Adapun jenis seni motivasi menurut Heidjrachman (1990:206), terbagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain dengan memberikan kemungkinan

untuk mendapatkan hadiah. Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan kekuatan.

Maslow dalam Robbins (2015:128), menjelaskan bahwa apabila kebutuhan dari para pegawai atau karyawan dapat terpenuhi maka hal tersebut akan memotivasi pegawai atau karyawan dalam bekerja. Terdapat 5 tingkatan dalam teori hierarki kebutuhan yang dijelaskan oleh Maslow. Berikut adalah gambar teori hierarki kebutuhan Maslow:



Gambar 1.1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Robbins, Prilaku Organisasi (2015:128)

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, yang menjelaskan tentang teori hierarki kebutuhan maslow, dapat disimpulkan bahwa dalam teorinya maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan yang lebih tinggi dan yang lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan yang paling awal, adalah urutan kebutuhan yang lebih rendah (*lower-*

order need) urutan kebutuhan yang lebih rendah ini sebagian besar akan dipuaskan secara eksternal (dengan imbalan, misalnya gaji, kontrak serikat, dan kedudukan tetap). Kebutuhan sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri adalah urutan kebutuhan yang lebih tinggi (*higher-order need*). Urutan kebutuhan yang lebih tinggi ini dapat dipenuhi secara internal (di dalam diri seseorang).

Selain pendapat yang disampaikan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan. McClelland dalam Robbins (2015:130) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh 3 faktor, yang teorinya dikenal dengan *Three Need Theory*:

- (1). Kebutuhan akan pencapaian, adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- (2). Kebutuhan akan kekuasaan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa syarat.
- (3). Kebutuhan akan afiliasi, adalah kebutuhan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat dengan orang lain.

Adapun yang menjadi objek penelitian yang dipakai oleh penulis adalah PT. Lingga Cargo Cabang Palembang, yang beralamat di Jalan Mayor Santoso No. 3136. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa yaitu jasa pengiriman barang (kurir), baik dalam maupun luar kota untuk seluruh daerah di Sumatera dan Jakarta. PT. Lingga Cargo memiliki kantor pusat di Pekanbaru. Selanjutnya, perusahaan ini melakukan perluasan usahanya dengan membuka cabang lain di beberapa kota di Indonesia. Diantaranya, di Palembang dan Jakarta yang berperan sebagai kantor

perwakilan yang membawahi beberapa agen atau anak cabang yang ada di Sumatera dan Jakarta. PT. Lingga Cargo Cabang Palembang sendiri diresmikan pada tanggal 23 Januari 2007.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 7 November 2015 bersama ibu Yuli selaku narasumber sekaligus Kepala Cabang dari PT. Lingga Cargo Cabang Palembang saat ini. Diperoleh informasi mengenai keadaan karyawan serta keadaan perusahaan sebelum beliau menjadi seorang kepala cabang sampai saat ini.

PT. Lingga Cargo Cabang Palembang saat ini memiliki dua pembagian jam kerja untuk karyawannya. Pembagian jam kerja ini ditetapkan berdasarkan kebutuhan perusahaan atas jumlah karyawan dalam melakukan kegiatan atau operasi perusahaan. Berikut adalah pembagian jam kerja yang terdapat pada PT. Lingga Cargo Cabang Palembang.

TABEL 1.1 Jam Kerja Karyawan PT. Lingga Cargo Cabang Palembang

No	Hari	Jam Kerja	Keterangan
1.	Senin – Kamis dan Sabtu	08.00 WIB – 17.00 WIB	Shift Pagi
		13.00 WIB – 21.00 WIB	Shift Siang
2.	Jum'at	08.00 WIB – 17.00 WIB	Shift Pagi
		13.30 WIB – 21.30 WIB	Shift Siang

Sumber: Manajemen PT. Lingga Cargo Cabang Palembang

Jam kerja pertama pada hari senin – kamis dan sabtu di mulai pada Pukul. 08.00 WIB – 17.00 WIB, sedangkan jam kerja kedua pada hari senin – kamis dan sabtu di mulai pada Pukul 13.00 WIB – 21.00 WIB. Namun, jam kerja kedua pada hari jum'at dimulai pada Pukul 13.30 WIB – 21.30 WIB. Apabila karyawan yang bertugas pulang lebih dari jam kerja yang telah ditentukan. Maka, karyawan

tersebut akan mendapatkan upah lembur dan mendapat makan malam apabila lembur yang dilakukan lebih dari jam 11 malam. Berikut adalah tabel jumlah karyawan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang beserta bagian – bagian yang ada di perusahaan tersebut.

TABEL 1.2 Jumlah Karyawan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang

No	Keterangan	Jumlah karyawan (Orang)
1	Kepala Cabang	1
2	Administrasi	15
3	<i>Customer Service</i>	5
4	<i>Driver</i> (supir)	15
5	<i>Loading</i>	25
Jumlah Karyawan		61

Sumber: Manajemen PT. Lingga Cargo Palembang

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa saat ini PT. Lingga Cargo Cabang Palembang memiliki karyawan berjumlah 61 Orang. Terdiri dari 1 orang kepala cabang, yang bertanggung jawab atas seluruh proses operasional perusahaan dan bertindak sebagai pengambil keputusan atas kegiatan dan masalah yang di hadapi oleh perusahaan. Selanjutnya, 15 orang di bagian administrasi, yang bertugas untuk mencatat transaksi perusahaan baik saat barang masuk dan barang keluar, melakukan perekapan absensi karyawan serta pembayaran uang perjalanan dan gaji. Selanjutnya, terdapat 5 orang di bagian *customer service*, yang bertugas untuk menyambut serta melayani seluruh konsumen yang datang atau menelpon. 15 orang *driver* (supir) bertugas untuk mengirimkan barang ke konsumen dan bertanggung jawab atas barang yang akan di kirimkan baik di dalam maupun di luar kota. Terakhir terdapat 25 orang di divisi *loading* yang

bertugas untuk membongkar muat barang yang akan diantarkan ke tujuan, serta melakukan pengecekan sebelum barang dikirimkan ke konsumen.

Berdasarkan keterangan yang telah disampaikan oleh narasumber. Selain semakin berkembangnya perusahaan ini. Maka, semakin beragam pula persoalan yang dihadapi. Salah satunya, saat ini cukup sering terjadi kenakalan - kenakalan yang dilakukan oleh beberapa oknum yang terdapat di beberapa divisi yang ada di perusahaan dengan cara yang cukup beragam. Contohnya, seperti adanya usaha untuk menggelapkan barang konsumen, tidak masuk bekerja dengan sengaja atau dengan cara membuat – buat alasan agar tidak masuk bekerja, dan masih ada yang lain lagi. Walaupun telah dilakukan beberapa tindakan preventif. Seperti, memasang kamera pengawas di bagian *loading* barang untuk mencegah tindakan nakal karyawan untuk menggelapkan barang konsumen. Selain itu, untuk mencegah tindakan karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa pemberitahuan yang jelas akan dilakukan pemotongan gaji sebesar Rp 100.000,-/Hari.

Selain tindakan preventif pihak manajemen PT. Lingga Cargo Cabang Palembang juga melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kesalahan atau kelalaian yang telah terjadi agar karyawan dapat bersikap disiplin kembali. Seperti, apabila terdapat barang yang hilang. Maka, karyawan yang bersangkutan harus mengganti rugi barang tersebut agar karyawan berhati – hati dalam melakukan pengecekan dan lain sebagainya. Walaupun telah dilakukan tindakan preventif dan juga tindakan korektif untuk membuat karyawan bersikap disiplin. Namun, tindakan nakal karyawan ini terkadang masih juga terjadi. Berikut adalah jumlah karyawan yang diberhentikan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang

karena tindakannya yang kurang disiplin baik karyawan tetap maupun yang masih dalam masa pelatihan atau kontrak dalam dua tahun terakhir.

TABEL 1.3 Data Karyawan yang diberhentikan Karena Kurang Disiplin

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang diberhentikan (Orang)
1	2014	4
2	2015	10
Jumlah		14

Sumber: Manajemen PT. Lingga Cargo Palembang

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang diberhentikan akibat tindakannya yang dinilai kurang disiplin dan kurang memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Pada tahun 2014 seluruh karyawan yang diberhentikan merupakan karyawan yang sudah tetap bekerja di perusahaan. Mereka diberhentikan karena tindakannya yang telah melanggar peraturan yang terdapat di perusahaan. Sedangkan pada tahun 2015, sepuluh orang karyawan yang diberhentikan terdiri dari karyawan tetap dan juga karyawan baru yang masih dalam masa pelatihan (kontrak). Sehingga dapat di nilai bahwa di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang saat ini terdapat suatu permasalahan, di mana karyawan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang masih terdapat yang kurang disiplin. Tindakan yang kurang bertanggung jawab tersebut selalu saja terjadi walaupun telah terdapat sanksi yang telah diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh narasumber hal ini terjadi dikarenakan akibat kurangnya dorongan (motivasi) yang ada pada diri karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ada di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang.

Berdasarkan masalah-masalah yang teridentifikasi melalui wawancara dengan Kepala Cabang PT. Lingga Cargo Cabang Palembang tersebut. Maka

penulis mengambil judul untuk penelitian ini yaitu, **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Secara terperinci manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis Bagi PT. Lingga Cargo Cabang Palembang

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rujukan bagi perusahaan untuk pembuatan kebijakan atau peraturan dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin kerja dari karyawan yang terdapat di PT. Lingga Cargo Cabang Palembang.

b. Manfaat Teoritis

Bagi Lembaga Perguruan Tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu ekonomi khususnya di bidang ilmu manajemen. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi karya ilmiah bagi pembaca di perpustakaan dan sebagai rujukan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan S. Husnan. 1990. *Manajemen Personalialia*. Edisi ke 4. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada
- Hennesy, S. 2011. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Ajb Bumi putera 1912 Di Jakarta Pusat. *Skripsi* Universitas Esa Unggul. (tidak dipublikasikan)
- Hidayat, M. Fadil. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya (*Outsourcing*) di Palembang Square. *Skripsi* Universitas Sriwijaya. (tidak dipublikasikan)
- Hidayati, Nur. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar. *Skripsi* Universitas Muhammadiyah Surakarta. (tidak dipublikasikan)
- Munandar, A. Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit: Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Nitisemito, Alex. 1980. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Galih Indonesia
- Pratiwi, Anisa. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi* Universitas Diponegoro. (tidak dipublikasikan)
- Purwanto dan Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah–masalah Sosial*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Puspowarsito. 2008, *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Humaniora, Bandung.
- Rivai dan Afianto. 2004. *Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja*. Surabaya. Penerbit, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga
- Rivai, Veithzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gauzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Ekonomi Sumber Daya Manusia* .Edisi II. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Susanty Aries, Sigit Wahyu Baskoro. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Diponegoro*. Vol VII, No 2, Mei 2012.