**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG**

**Cintiya.Kaweri1, Wiwin Agustian2, Mukran Roni3**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang**

**1Email: ckaweri@yahoo.co.id**

**2Email: wiwinagustian@binadarma.ac.id**

**3Email: mukranroni@binadarma.ac.id**

***Abstract*** *: The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline to employees performance at PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Variables-variables that will be analyzed is the motivation and discipline of work on employee perfomance. The study population were employees of PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Samples used were 36 employees with particular characteristics. Of statistical analysis that there is significant influence between the variables of motivation and discipline to employees performance at PT. Pujasuma Inter Media Palembang to reject H0 and accept HA, this is indicated with a probability of less than 5% so known significant and discipline of work to employees performance at PT. Pujasuma Inter Media Palembang.*

***Keywords : motivation and discipline to employees performance***

**Abstrak** : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Variabel-variabel yang akan dianalisis adalah motivasi dan disiplin kerja tarhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 36 karyawan dengan karakteristik tertentu. Dari analisi statistik bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawa pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang dengan menolak H0 dan menerima Ha, hal ini ditujukan dengan probabilitas kurang dari 5%. Demikian diketahui adanya pengaruh signifikan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Medai Palemabang.

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJASUMA INTER MEDIA PALEMBANG**

**Cintiya.Kaweri1, Wiwin Agustian2, Mukran Roni3**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang**

**1Email: ckaweri@yahoo.co.id**

**2Email: wiwinagustian@binadarma.ac.id**

**3Email: mukranroni@binadarma.ac.id**

***Abstract*** *: The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline to employees performance at PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Variables-variables that will be analyzed is the motivation and discipline of work on employee perfomance. The study population were employees of PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Samples used were 36 employees with particular characteristics. Of statistical analysis that there is significant influence between the variables of motivation and discipline to employees performance at PT. Pujasuma Inter Media Palembang to reject H0 and accept HA, this is indicated with a probability of less than 5% so known significant and discipline of work to employees performance at PT. Pujasuma Inter Media Palembang.*

***Keywords : motivation and discipline to employees performance***

**Abstrak** : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Variabel-variabel yang akan dianalisis adalah motivasi dan disiplin kerja tarhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 36 karyawan dengan karakteristik tertentu. Dari analisi statistik bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawa pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang dengan menolak H0 dan menerima Ha, hal ini ditujukan dengan probabilitas kurang dari 5%. Demikian diketahui adanya pengaruh signifikan dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Medai Palemabang.

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

**1. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Kinerja sebagai hasil hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatukegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atua pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorng atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Dengan karyawan mematuhi praturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

PT. Pujasuma Inter Media merupakan perusahaan yang bergerak pada surat kabar

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

48

harian, jurnal dan majalah yang di terbitkan melalui media cetak dan media online*, yang terletak di Palembang yang bertempat di Jl. AKBP H.Umar Lr. Damai RT 1 NO. 48 Ario Kemuning Palembang. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 08 April 2014 dengan notaris K Abdulah SH, MH. Perusahan tersebut sudah berdiri sekitar 2 tahun dan memiliki kecenderungan yang menunjukan adanya gejala-gejala penurunan kedisiplinan kerja karyawan seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut.*

*Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan merupakan saran yang dapat mendorong kinerja pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan sesuatu pekeraan dalam lingkungan perusahaan. Dengan melihat fakta tersebut maka motivasi dan disiplin kera terhadap kinarja karyawan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Seperti perusahaan lainnya, perusahaan ini juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki etos kerja untuk menujukan kinerja perusahaan.*

*Berdasarkan surve pendahuluan peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi dan disiplin serta kinerja karyawan melalui pimpinan umum yang menyebut bahwa karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Masi terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan sistem online sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih diperjalanan menuju kantor. selain itu absen bisa melalui via telpon apa bila karyawan sedang ada di lokasi pengabilan berita.*

*Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi.oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Pujasuma Inter Media palembang mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan reward kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya reward saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang.*

*Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada PT. Puja Inter Media Palembang yang berkaitan dengan motivasi dan disimpin kerja dalam miningkatkan kinerj karyawan dengan judul* ***“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang.***

**1.2 RumusanMasalah**

*Berdasarkan dari latar belakang yang telah di uraikan maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi.*

**1. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Kinerja sebagai hasil hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatukegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atua pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorng atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Dengan karyawan mematuhi praturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

PT. Pujasuma Inter Media merupakan perusahaan yang bergerak pada surat kabar

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

48

harian, jurnal dan majalah yang di terbitkan melalui media cetak dan media online*, yang terletak di Palembang yang bertempat di Jl. AKBP H.Umar Lr. Damai RT 1 NO. 48 Ario Kemuning Palembang. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 08 April 2014 dengan notaris K Abdulah SH, MH. Perusahan tersebut sudah berdiri sekitar 2 tahun dan memiliki kecenderungan yang menunjukan adanya gejala-gejala penurunan kedisiplinan kerja karyawan seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut.*

*Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan merupakan saran yang dapat mendorong kinerja pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan sesuatu pekeraan dalam lingkungan perusahaan. Dengan melihat fakta tersebut maka motivasi dan disiplin kera terhadap kinarja karyawan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Seperti perusahaan lainnya, perusahaan ini juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki etos kerja untuk menujukan kinerja perusahaan.*

*Berdasarkan surve pendahuluan peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi dan disiplin serta kinerja karyawan melalui pimpinan umum yang menyebut bahwa karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Masi terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan sistem online sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih diperjalanan menuju kantor. selain itu absen bisa melalui via telpon apa bila karyawan sedang ada di lokasi pengabilan berita.*

*Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi.oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Pujasuma Inter Media palembang mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan reward kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya reward saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang.*

*Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian pada PT. Puja Inter Media Palembang yang berkaitan dengan motivasi dan disimpin kerja dalam miningkatkan kinerj karyawan dengan judul* ***“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang.***

**1.2 RumusanMasalah**

*Berdasarkan dari latar belakang yang telah di uraikan maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi.*

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

**1.4 Tujuan Penelitan**

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

2. Mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

3. Mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

**1.4.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memebrikan manfaat-manfaat, antara lain :

1. Manfaat bagi penulis

Untuk mengumpulkan datapenelitian sebagai dasar dalam penyusunan hasil penelitian dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menambah pembahasan penulis terutama mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang.

2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam memberikan informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Pelembang.

3. Manfaat bagi pihak lain

Dapat memberikan informasi yang mungkin dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan para pemakai informasi lain seperti mahasiswa-mahasiswa manajemen sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

**2. LANDASAN TEORI**

**2.1 Indikator - indikator Motivasi**

Adapun ” indikator mengenai motivasi kerja menurut Rivai (2008:456), adalah sebagai berikut :

a. Rasa aman dalam bekerja. Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

b. Mendapatkan gaji yang adil. Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

c. Lingkungan kerja yang menyenangkan.

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

50

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

d. Penghargaan atas prestasi kerja. Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai”.

**2.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Hasibuan(2014:193) mengemukakan disiplin kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjaditolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah di laksankan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawaan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efesien.

**2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis**

**Gambar**

**Kerangka pemikiran**

H1 H1

H2

Sumber : Data diolah, 201

Hipotensi merupakan kesimpulan sementara yang mencerminkan hubungan antar variabel yang sedang diteliti dan merumusakan hipotensis yang berbentuk alur yang di lengkapi dengan penjelasan yang kualitatif. Maka hipotensis yang diajukan adalah : pengaruh disiplin dan motivasi kerja trhadap kinerja karayawan pada PT. Pujasuma inter media diduga

1. Ho= Diduga Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang

2. Ha = Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasumainter media palembang

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

**1.4 Tujuan Penelitan**

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

2. Mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

3. Mengetahui dan menganalisis apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang ?

**1.4.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memebrikan manfaat-manfaat, antara lain :

1. Manfaat bagi penulis

Untuk mengumpulkan datapenelitian sebagai dasar dalam penyusunan hasil penelitian dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menambah pembahasan penulis terutama mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang.

2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam memberikan informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Pelembang.

3. Manfaat bagi pihak lain

Dapat memberikan informasi yang mungkin dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan para pemakai informasi lain seperti mahasiswa-mahasiswa manajemen sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

**2. LANDASAN TEORI**

**2.1 Indikator - indikator Motivasi**

Adapun ” indikator mengenai motivasi kerja menurut Rivai (2008:456), adalah sebagai berikut :

a. Rasa aman dalam bekerja. Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

b. Mendapatkan gaji yang adil. Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

c. Lingkungan kerja yang menyenangkan.

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

50

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

d. Penghargaan atas prestasi kerja. Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai”.

**2.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Hasibuan(2014:193) mengemukakan disiplin kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjaditolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah di laksankan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawaan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efesien.

**2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis**

**Gambar**

**Kerangka pemikiran**

H1 H1

H2

Sumber : Data diolah, 201

Hipotensi merupakan kesimpulan sementara yang mencerminkan hubungan antar variabel yang sedang diteliti dan merumusakan hipotensis yang berbentuk alur yang di lengkapi dengan penjelasan yang kualitatif. Maka hipotensis yang diajukan adalah : pengaruh disiplin dan motivasi kerja trhadap kinerja karayawan pada PT. Pujasuma inter media diduga

1. Ho= Diduga Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang

2. Ha = Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

3. Ho = Diduga Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang

4. Ha= DidugaDisiplin kerja berpengaruh terhadan kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang

5. Ho = Diduga Motivasi dan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang

6. Ha =DidugaMotivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhdap kinerja karyawan pada PT. Pujasuma inter media palembang.

**3. METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan Motivas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pujasuma Inter Media Palembang.

**3.2. Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis menitik beratkan dan membatasi masalah tentang Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Pujasuma Inter Media Palembang**.**

**3.4 Populasi dan sampel**

**3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteritis tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:115), populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Pujasuma Inter Media Palembang yang berjumlah 36 karyawan.

**3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karangkteritis yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tekanik sampling jenuh, menurut (Sugiyono 2013:116) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ini membuat general dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2013:122-123).

**3.5 Sumber Data**

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengcakup pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh penelit yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari data penelitian yang didapat peneliti secara tidak langsung, berupa data dari perusahaan yang di gunakan untuk keperluan lain. Data sekunder ini bisa berupa catatan laporan,

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

52

historis, serta bukti yang tersusun dalam arsip perusahan yang tidak dipublikasikan.

**3.6 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai beerikut

1. Data Perimer

Menurut Sugiyono (2013:193) data perimer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini metode yang di gunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut

1. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2013:199). Adapun kuesioner tersebut mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:199) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses tersusun dari berbagai proses *biologis* atau *pisikologis* pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan di teliti pada perusahaan terkait dengan mencatat data yang di harapkan menjadi masukan dan informasi yang berhubungan dengan masalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data, misalnya seperti lewat orang lain ataupun lewat dokumen. Sugiyono (2013:193) dalam hal ini yang menjadiakn objek penelitian adalah data karyawan yang telah diolah dari PT. Pujasuma inter media palembang.

**3.8 Teknik Analisa Data**

**3.8.1 Analisis Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**3.8.2. Analisis regresi linear berganda**

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut.

Y= a + b1x1 + b2 x2

Di mana

Y= kinerja

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

a = konstanta

b1 b2 = koefisien

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara disiplin kerja dan prestasi kerja terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan prestasi kerja. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukan arah yang berlawanan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan penurunanprestasi kerja atau sebaliknya.

**4. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil koefesien determinasi yang diperoleh angka R2 sebesar 0,439 atau (43,9%). Hal ini menunjukan bahwa variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar 56,1% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai rata-rata bobot pernyataan variabel motivasi sebesar 4,0 karena berada pada internal 3.4 – 4.19 yaitu kesesuaian motivasi yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Hal ini menunjukan bahwa reponden mayoritas berpendapat setuju terhadap variabel motivasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat dhermawan (2012:45) motivasi menyatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnnya. Apabila ini terjadi akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perludilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perushaan secara objektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibleyang memberikankekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks apa yang menjadi kenginannya. Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi motivasi kerja karyawan dan

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

54

akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel disiplin sebesar 4,1 karena berada pada internal 3.4 – 3.19 yaitu kesesuaian disiplin kerja yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Hal ini menunjukan bahwa responden mayoritas berpendapat setuju terhdap variabel disiplin.

Hasil penelitian ini juga sesuai pendapat tentang disiplin kerja yang di kemukakan oleh Hasibuan(2014:193) mengemukakan disiplin kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjaditolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah di laksankan sesuai dengan rencana.Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawaan, dan masyarakat.Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel kinerja sebesar 3,8 karena berada pada internal 3.4 – 3.19 yaitu kemampuan alat dan saran yang digunakan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan dan adanya umapan balik yang diberikan perusahaan meningkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa responden mayoritas berpendapat setuju terhadap variabel kinerja.

Hasi penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Mangkunagara (2005:9) kineja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karna itu dapat disimpulkan bahawa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kauntitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurun kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang dikarenakan banyak karyawan yang kurang giat dalam bekerja akibatnya kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga berakibat pada penurunan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perushaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberi timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri.

**5 KESIMPULAN**

**5.1 Kesimpulan**

Dari pembahsan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan secara Y= a + b1x1 + b2 x2

Di mana

Y= kinerja

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

a = konstanta

b1 b2 = koefisien

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara disiplin kerja dan prestasi kerja terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan prestasi kerja. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukan arah yang berlawanan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan penurunanprestasi kerja atau sebaliknya.

**4. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil koefesien determinasi yang diperoleh angka R2 sebesar 0,439 atau (43,9%). Hal ini menunjukan bahwa variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar 56,1% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai rata-rata bobot pernyataan variabel motivasi sebesar 4,0 karena berada pada internal 3.4 – 4.19 yaitu kesesuaian motivasi yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Hal ini menunjukan bahwa reponden mayoritas berpendapat setuju terhadap variabel motivasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat dhermawan (2012:45) motivasi menyatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnnya. Apabila ini terjadi akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perludilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perushaan secara objektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibleyang memberikankekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks apa yang menjadi kenginannya. Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi motivasi kerja karyawan dan

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

54

akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel disiplin sebesar 4,1 karena berada pada internal 3.4 – 3.19 yaitu kesesuaian disiplin kerja yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan PT. Pujasuma Inter Media Palembang. Hal ini menunjukan bahwa responden mayoritas berpendapat setuju terhdap variabel disiplin.

Hasil penelitian ini juga sesuai pendapat tentang disiplin kerja yang di kemukakan oleh Hasibuan(2014:193) mengemukakan disiplin kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjaditolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah di laksankan sesuai dengan rencana.Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawaan, dan masyarakat.Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Nilai rata-rata bobot pernyataan tertinggi variabel kinerja sebesar 3,8 karena berada pada internal 3.4 – 3.19 yaitu kemampuan alat dan saran yang digunakan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan dan adanya umapan balik yang diberikan perusahaan meningkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa responden mayoritas berpendapat setuju terhadap variabel kinerja.

Hasi penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Mangkunagara (2005:9) kineja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karna itu dapat disimpulkan bahawa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kauntitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurun kinerja karyawan pada PT. Pujasuma Inter Media Palembang dikarenakan banyak karyawan yang kurang giat dalam bekerja akibatnya kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga berakibat pada penurunan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perushaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberi timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri.

**5 KESIMPULAN**

**5.1 Kesimpulan**

Dari pembahsan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Maka Ho ditolak, Ha diterima.

2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Maka Ho ditolak, Ha diterima.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar, sanusi. 2012. Metode penelitian bisnis. Jakarta : salemba Empat

Ayu, Brahasari Ida dan AgusSuprayetno (2008).*“Pengauh Motivasi Kerja, lepemiminan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan”.* (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wratama Indonesia).Jurnal Manajaemen dan Kewirausahaan. Vol. 10 Septembe : 124:135.

Irawan, Noval (2013).*“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”.* Pada PT Federal International Finance (F.I.F) Prabumulih.. Universitas Muhmadiyah Palembang.

Marlina (2015).*“Pegaruh Disisplin Kerja Terhadap kinerja karyawan”.*Pada CV. Cokro scientific Palembang.UniversitasMuhammadiyah Palembang.

Mangkunegara, anwar perabu(2009) Manajemen Sumber Daya Manusia : Perusahaan Bandung : Ra Manusia : Perusahaan Bandung : Remaja Rusdakarya

Melayu Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia 2014 : Bumi Aksara.

Nugroho, Andri Budhi 92012). *“Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawankovensi”.* IV PT. Dan Liris di Sukoharja universitas Muhammaiyah Surakarta.

Permanasari, Ragil (2013). *“Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.*(Studi pada karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang).Jurnal managemen fakultas Ekonomi.

Pratiwi Annisa (2014). *“Pengaruh Moivasi dandiesiplin kerja terhadap kinerj pegawai”.* (studipada PT. Telekomunikasih Indonesia, Tbkwilayah Telkom Pekalongan).

Purnama,R.P (2010) .*“Pengaruh Promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawwan”.*Pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung.Mochamad RezaPurnama Bandung. Sugiyono 2013.MetodePenelitianbisnis.

Rivai 2008. Sumber Daya Manusia.

Saraswat, Yosiana Desi (2014). *“Preferensi factor-faktor kinerja”.*Pada perrsahaan Daeah Air Minum (Pdam) Kabupaten Demak :Universitas Diponogoro.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta

Tampi, Bryan Johannes (2014). *“Pengaruh gaya kepemimpnan dan motivasi terhadap kinerja karyawan”* Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional sales manado).

Tarigan, Agripa Fenando (2011). *“factor-faktor yang mempngaruhi kinerja pegawai dalam organisasianalisis sector public” :* UiversitasDiponogoro.