

VARIABEL DISIPLIN DAN MOTIVASI YANG
MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA
BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. LASER JAYA SAKTI
PASURUAN

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Administrasi Bisnis pada FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

NUR ABDI
0842010049

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2012

VARIABEL DISIPLIN DAN MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LASER JAYA
SAKTI PASURUAN

Disusun Oleh :

NUR ABDI
NPM : 0842010049

Telah disetujui untuk mengikuti ujian skripsi

Menyetujui,

Pembimbing

Dra. Siti Ning Farida, MSi
NIP. 196407291990032001

Mengetahui,

DEKAN

Dra. Hj. Suparwati, MSi
NIP. 195507181983022001

VARIABEL DISIPLIN DAN MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LASER JAYA SAKTI
PASURUAN

Oleh :

NUR ABDI

NPM. 0842010019

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 10 Desember 2012

Pembimbing Utama

Tim penguji:

1. Ketua

Dra. Siti Ning Farida, MSi
NIP. 196407291990032001

Dra. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 195507181983022001

2. Sekretaris

Dra. Siti Ning Farida, MSi
NIP : 196407291990032001

3. Anggota

R.Y.Rusdianto, S.Sos, M.Si
NPT. 372069500461

Mengetahui,
DEKAN

Dra. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 195507181983022001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, kepada penulis sehingga menyelesaikan proposal ini dengan judul : “Variabel Disiplin dan Motivasi yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Bagian Produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan” dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi kepada penulis. Dan penulis juga banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik itu berupa moril, spiritual maupun materiil. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Suparwati, M.Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dra. Lia Nirawati, M.Si. selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional ” Veteran ” Jawa Timur.
3. Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si selaku sekretaris Jurusan Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional ”Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Ibu dosen program studi ilmu administrasi bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran Jawa Timur.
5. Bapak M. Fauzi Lubis selaku Direktur Utama PT. Laser Jaya Sakti di Pasuruan.
6. Keluarga terutama ibu penulis, kakak-kakak dan teman-teman penulis yang turut memberi dukungan dan motivasi hingga dapat menyelesaikan proposal ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun dalam segi penyusunannya. Untuk itu, penulis senantiasa bersedia dan terbuka dalam menerima saran dan kritik yang bersifat membangun.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk bagi kita semua. Amin.

Surabaya, Desember 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.2 Pengertian Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Prestasi Kerja	15
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	15
2.2.2 Penilaian Prestasi Kerja.....	16
2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	22
2.3.1 Disiplin Kerja.....	25
2.3.1.1 Pengertian Disiplin	25
2.3.1.2 Bentuk-bentuk disiplin kerja	26
2.3.1.3 Indikator-indikator kedisiplinan	26
2.3.1.4 Pendekatan disiplin kerja	30
2.3.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.....	31

2.3.2 Motivasi	31
2.3.2.1 Pengertian Motivasi	31
2.3.2.2 Bentuk - Bentuk Motivasi	34
2.3.2.3 Indikator – Indikator Motivasi.....	34
2.3.2.4 Faktor – Faktor Motivasi.....	35
2.3.3 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	37
2.3.4 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	42
3.2.1 Populasi	42
3.2.2 Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3.1 Pengumpulan Data.....	43
3.3.2 Jenis Data	44
3.3.3 Sumber Data	44
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data	44
3.4 Analisis Data	45
3.4.1 Teknik Analisis Data.....	45
3.4.1.1 Asumsi Klasik.....	45
3.4.1.2 Uji Normalitas.....	48
3.4.1.3 Uji Validitas	49
3.4.1.4 Uji Reliabilitas	50
3.4.1.5 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.4.2 Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	55
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	55
4.1.2 Lokasi Perusahaan	56
4.1.3 Visi, Misi dan Komitmen Perusahaan.....	57
4.1.3.1 Visi	57

4.1.3.2 Misi.....	57
4.1.3.3 Komitmen Perusahaan.....	57
4.1.4 Struktur Organisasi	57
4.1.5 Tugas dan Fungsi Jabatan PT. Laser Jaya Sakti.....	58
4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	59
4.2.1 Analisis Deskriptif Data Responden.....	60
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Kuesioner	61
4.3 Uji Kualitas Data	64
4.3.1 Uji Validitas.....	65
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.4 Uji Normalitas	69
4.5 Uji Asumsi Klasik	71
4.5.1 Uji Multikolonieritas	71
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.6 Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.....	73
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.6.2 Uji Hipotesis	76
4.6.2.1 Uji F	76
4.6.2.2 Uji t	79
4.7 Pembahasan	82
4.7.1 Pembahasan Secara Simultan.....	82
4.7.2 Pembahasan Secara Parsial	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR GAMBAR.....	x
GAMBAR 2.1	19
GAMBAR 2.2.....	38
GAMBAR 3.1	47
GAMBAR 4.1	58

GAMBAR 4.2	70
GAMBAR 4.3	73
GAMBAR 4.4	77
GAMBAR 4.5	80
GAMBAR 4.6	81
DAFTAR TABEL	xi
TABEL 4.1	60
TABEL 4.2	61
TABEL 4.3	62
TABEL 4.4	63
TABEL 4.5	64
TABEL 4.6	66
TABEL 4.7	67
TABEL 4.8	68
TABEL 4.9	69
TABEL 4.10.....	72
TABEL 4.11.....	74

LAMPIRAN

VARIABEL DISIPLIN DAN MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LASER JAYA SAKTI
PASURUAN

Oleh :

Nur Abdi
0842010049

ABSTRAK

Program disiplin dan motivasi yang diberikan kepada karyawan merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Karena begitu pentingnya masalah disiplin dan motivasi karyawan bagi perusahaan untuk perkembangan di masa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis terdorong untuk mengambil judul “ Variabel disiplin dan motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan”.Tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan motivasi karyawan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti.

Penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) variabel terikat prestasi kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Teknik penarikan sampel menggunakan Sampling Jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan perolehan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan menggunakan uji F. Serta dengan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi dan Prestasi Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Sebuah organisasi / perusahaan dapat menjalani kegiatan usahanya dengan adanya unsur manusia sebagai unsur terpenting dan utama. Tidak satupun metode atau teknik dalam melakukan sesuatu yang efektif tanpa ada unsur manusia yang mengatur dan mengelola serta tenaga yang terampil dari manusia itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kesalahan, keliruan dan kegagalan menjadi tanggungjawab manusia, karena manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mengingat pentingnya peranan manusia (karyawan) dalam unsur pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu dituntut untuk mempunyai kemampuan dan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Dengan demikian jelas bahwa perhatian karyawan terdapat pada usaha meningkatkan kemampuan dan kemauan karyawan. Oleh karena itu karyawan dituntut mendorong dan merespon perilaku-prilaku positif dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sehingga para karyawan menjadi bersemangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya serta memikirkan pemikiran-pemikiran yang kreatif dan inovatif melalui kemampuan dan kemauan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Keberhasilan seseorang pemimpin disebabkan oleh adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya. Hal inilah yang menyebabkan perlunya bagi seseorang pemimpin untuk memberikan perhatian yang besar kepada bawahannya. Oleh karena itu perlu adanya kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, sehingga pada akhirnya para karyawan dapat memberikan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat mencapai apabila karyawan dapat dan mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

PT Laser Jaya Sakti adalah perusahaan yang pembuatan spare-parts dibidang perminyakan. Kendala yang dihadapi saat ini adalah semakin tinggi persaingan antara perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan spare-parts perminyakan dengan memberikan fasilitas dan pelayanan yang bermutu tinggi, untuk mengatasinya perusahaan dituntut agar memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berprestasi. Dan untuk dapat memberikan apa yang terbaik tentunya diperlukan sumberdaya manusia yang berprestasi baik dalam perusahaan.

Sumberdaya manusia sangat berperan pada keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam memberikan pelayanan pada konsumen. Mengingat pentingnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi PT.Laser Jaya Sakti untuk lebih

meningkatkan prestasi kerja dari para karyawan untuk menghadapi persaingan.

Sesuai dengan program kerja PT. Laser Jaya Sakti yaitu bertujuan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, serta meningkatkan kualitas dan kemampuan sumberdaya manusia. Dari data yang diperoleh dari PT. Laser Jaya Sakti pada saat ini terjadi penurunan pada prestasi karyawan, hal ini disebabkan karena pada saat ini kemungkinan karyawan masih dalam proses penyesuaian yang mana dulunya PT. Laser Jaya Sakti yang bergerak dibidang pembuatan spare-parts mesin pabrik.

Penurunan prestasi karyawan yang terjadi pada PT. Laser Jaya Sakti apabila tidak segera ditindak lanjuti maka dapat berakibat pada menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan dan hal ini secara langsung dapat merugikan perusahaan, oleh sebab itu perlu bagi perusahaan untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Penurunan prestasi karyawan disini meliputi disiplin kerja yang terdiri dari tingkat absensi kerja dan motivasi yang terdiri dari keinginan untuk segera menyelesaikan tugas, keinginan untuk dapat memberikan hasil yang maksimal dan keinginan untuk dapat mencapai kesuksesan kerja.

Menurunnya prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh besar pada kualitas hasil produksi dan perkembangan perusahaan selanjutnya. Dari data

yang ada menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi dari tahun ketahun sangat menurun.

Tingkat Absensi Pegawai Bagian Produksi

Tahun 2009-2011

Tahun	Jumlah absensi (hari)			Total Jumlah Absensi
	Sakit	Izin	Alpa	
2009	15	42	8	65
2010	19	54	11	84
2011	22	63	16	101

Sumber: PT. Laser Jaya Sakti 2012

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas maka penelitian ini berusaha mengetahui variabel – variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Laser Jaya Sakti dari segi disiplin kerja yaitu apakah selama bekerja karyawan sudah mengikuti aturan-aturan yang diberikan perusahaan, motivasi yaitu bagaimana dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan dan kondisi fisik pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berusaha untuk mengetahui variabel – variabel apa saja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan mengambil judul “Variabel Disiplin dan Motivasi yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Bagian Produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan”

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Laser Jaya Sakti?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Laser Jaya Sakti?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Laser Jaya Sakti.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial antara disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Laser Jaya Sakti.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan gambaran, ide, maupun sumbangan pemikiran terhadap upaya peningkatan prestasi kerja karyawan ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja.

b. Secara Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk kepentingan ilmiah dan referensi perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jatim. Khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan dan dapat digunakan sebagai referensi peneliti selanjutnya.

2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.