



**PENGARUH SEMANGAT KERJA, UPAH,
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TUMBAKMAS NIAGA
SAKTI KUDUS**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Diajukan Oleh :

Topan Tri Murdiyanto

NIM. 2008-11-185

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2012**

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, UPAH, DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUMBAKMAS NIAGA
SAKTI KUDUS**

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

Kudus,

2012

Mengetahui,

Ketua ProgDi

Pembimbing I

DIAN WISMAR'EIN, SE, MM
NIS. 0610701000001177

Drs. AG. SUNARNO H, SH, S.Pd, MM
NIP. 19550626 198403 1001

Mengetahui,

Dekan

Pembimbing II

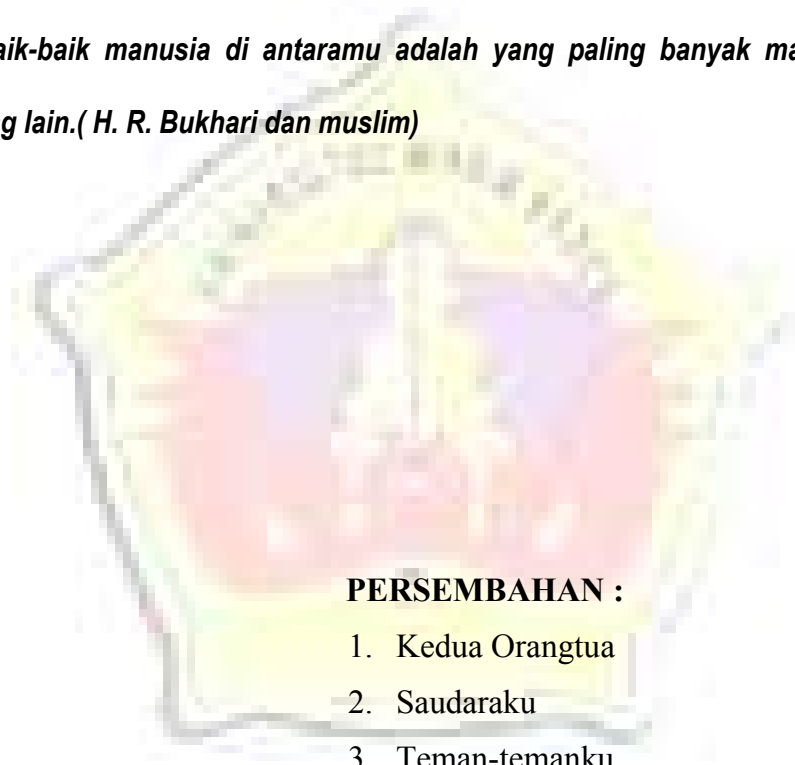
Drs. M. MASRURI, MM
NIS. 0610702010101002

RATNA YULIA WIJAYANTI, SE, MM
NIS. 0610701000001168

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

1. *Mereka itulah orang yang dibalasi dengan martabat yang tinggi (dalam syurga) karena kesabaran mereka dan mereka disambut dengan penghormatan dan ucapan selamat di dalamnya. (Q.S. Al-Furqaan; 75)*
2. *Sebaik-baik manusia di antaramu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.(H. R. Bukhari dan muslim)*



PERSEMBAHAN :

1. Kedua Orangtua
2. Saudaraku
3. Teman-temanku
4. Almamater UMK

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH SEMANGAT KERJA, UPAH, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUMBAKMAS NIAGA SAKTI KUDUS”** yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. M. Masruri, MM, Dekan Universitas Muria Kudus.
2. Bapak Drs. Ag. Sunarno H, SH, S.Pd, MM, Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya.
3. Ibu Ratna Yulia Wijayanti, SE, MM, Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya.
4. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
5. Para karyawan PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus yang telah memberikan waktu guna pengisian angket dalam penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan, semangat, kepercayaan dan doanya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

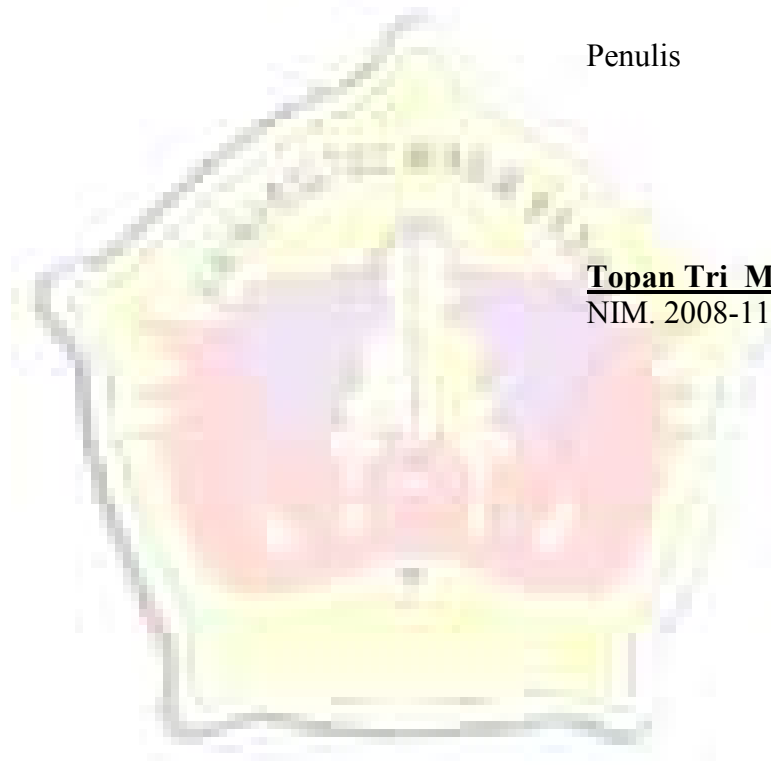
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini,

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu penulis akan bersenang hati untuk menerima kritik dan saran. Semoga skripsi ini bermanfaat Amin.

Kudus, September 2012

Penulis

Topan Tri Murdiyanto
NIM. 2008-11-185



ABSTRAKSI / RINGKASAN
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
STATUS TERAKREDITASI B
STRATA 1 2012

- A. Nama Penyusun : TOPAN TRI MURDIYANTO
- B. Judul Skripsi : **PENGARUH SEMANGAT KERJA, UPAH, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUMBAKMAS NIAGA SAKTI KUDUS**
- C. Jumlah Halaman : Permulaan xiii, isi 131, Tabel 49, Gambar 38
- D. Ringkasan :

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan di PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) apakah ada pengaruh semangat kerja, upah dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tumbakmas Niaga Sakti Kudus? (2) Apakah ada pengaruh semangat kerja, upah dan disiplin kerja secara berganda terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tumbakmas Niaga Sakti Kudus? Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh semangat kerja, upah dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tumbakmas Niaga Sakti Kudus? (2) untuk menguji pengaruh semangat kerja, upah dan disiplin kerja secara berganda terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tumbakmas Niaga Sakti Kudus?

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah semangat kerja (X_1) upah (X_2), dan disiplin kerja (X_3) sebagai variabel independen dan kinerja (Y_1) sebagai variabel dependen. Jenis dan sumber datanya meliputi data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini seluruh pegawai dan karyawan pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus sebanyak 181 karyawan, dengan rumus Slovin sampel didapat 65 responden. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Pengolahan datanya menggunakan *coding, editing, tabulating* dan Proses input data ke komputer. Uji instrumen data dengan validitas dan reliabilitas. Analisis datanya dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda dengan uji t dan f test, dan Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh semangat kerja, upah, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus secara parsial, karena nilai variabel semangat kerja nilai t hitung sebesar $3,634 > t$ tabel sebesar $1,670$, Probabilitas signifikansi SPSS (P -value) = $0,001$ atau $0,1\% < 5\%$, variabel upah nilai thitung sebesar $3,119 > t$ tabel sebesar $1,670$, Probabilitas signifikansi SPSS (P -value) = $0,003$ atau $0,3\% < 5\%$, dan disiplin kerja nilai thitung sebesar $2,828 > t$ tabel sebesar $1,670$, Probabilitas signifikansi SPSS (P -value) = $0,006$ atau $0,6\% < 5\%$.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja, upah, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus secara berganda karena nilai F hitung sebesar $90,509 > F$ tabel sebesar $2,755$, Probabilitas signifikansi SPSS (P -value) = $0,000 < 5\%$. Dari hasil estimasi regresi terlihat variabel upah mempunyai nilai koefisien paling tinggi dan signifikan yaitu $0,257$ (*Standardized Coefficients*), dibandingkan variabel semangat kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar $0,252$ dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar $0,253$.

E. Daftar buku yang digunakan : 24 (tahun 2002-2011).

DAFTAR ISI

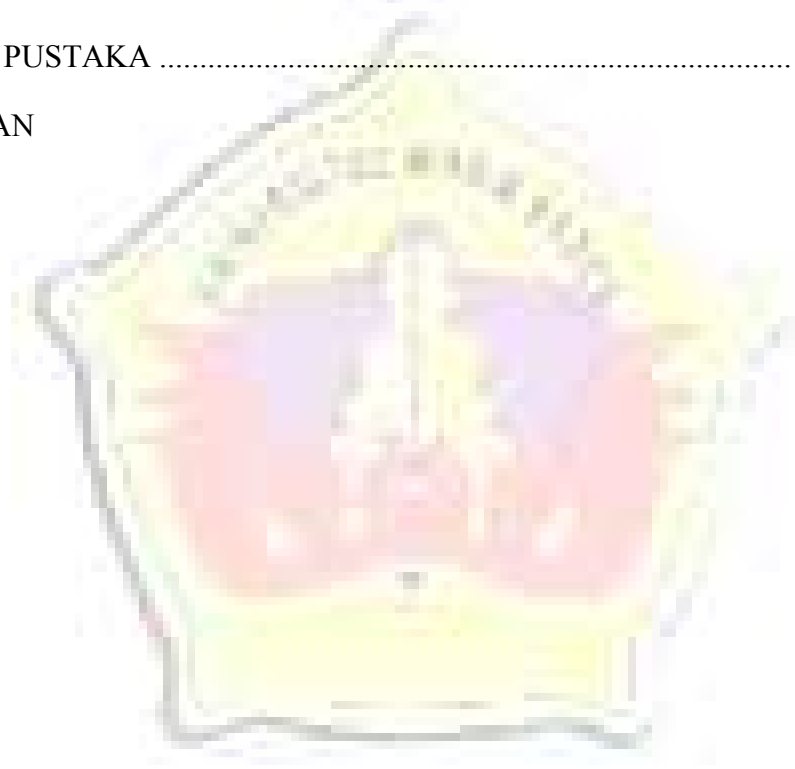
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO .DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
RINGKASAN / ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Ruang Lingkup	5
1.3 Perumusan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Kegunaan Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Semangat Kerja	8
2.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .	8
2.1.2. Indikasi Turunnya Semangat Kerja	9
2.1.3. Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan	12
2.2. Upah	14
2.2.1. Pengertian Upah	14

	Halaman
2.2.2. Indikator Upah	15
2.3. Disiplin Kerja	17
2.3.1. Tipe-Tipe Disiplin Kerja	18
2.3.2. Pendekatan-Pendekatan tindakan Pendisiplinan	19
2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin.	20
2.3.4. Langkah-Langkah Pelaksanaan Disiplin	23
2.4. Kinerja	24
2.4.1. Pengertian Kinerja	24
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.5. Hubungan antar Variabel	31
2.5.1. Hubungan Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	31
2.6. Kerangka Pemikiran	36
2.7. Hipotesis Penelitian	37
BAB. III. METODE PENELITIAN	38
3.1. Rancangan Penelitian	38
3.2. Variabel Penelitian	39
3.2.1. Macam Variabel	39
3.2.2. Definisi Operasional Variabel	39
3.2.2.1. Semangat Kerja (X_1)	39
3.2.2.2. Upah (X_2)	40
3.2.2.3. Disiplin Kerja (X_3)	40
3.2.2.4. Kinerja	41
3.3. Jenis dan Sumber Data	42

	Halaman
3.4. Populasi dan Sampel	43
3.5. Pengumpulan Data	44
3.5.1. Kuesioner	44
3.5.2. Dokumentasi	45
3.6. Pengolahan Data	45
3.7. Uji Instrumen.....	46
3.7.1. Pengujian Kesahihan (<i>Validity Test</i>)	46
3.7.2. Uji Reliabilitas	47
3.8. Analisis Data	44
3.8.1. Analisis Regresi Berganda	47
3.8.2. Persamaan Regresi Berganda	48
3.8.3. Pengujian Hipotesis	49
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).	51
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	52
4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus	52
4.1.2. Struktur Organisasi PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus	55
4.1.3. Sistem yang Berjalan pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus	57
4.2. Uji Instrumen Data	58
4.2.1. Uji Validitas	58
4.2.2. Uji Reliabilitas	61

	Halaman
4.3. Penyajian Data	62
4.3.1. Identitas Responden	62
4.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel	64
4.3.2.1. Semangat Kerja Karyawan	64
4.3.2.2. Pembahasan Variabel Independen (X_1) Semangat Kerja	76
4.3.2.3. Upah Karyawan	78
4.3.2.4. Pembahasan Variabel Independen (X_2) Upah	87
4.3.2.5. Disiplin Kerja	89
4.3.2.6. Pembahasan Variabel Independen (X_3) Disiplin Kerja	99
4.3.2.7. Kinerja Karyawan	101
4.3.2.8. Pembahasan Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	111
4.4. Analisis Data	113
4.4.1. Analisis Regresi	113
4.4.2. Pengujian Hipotesis I (Pengujian Secara Parsial).....	116
4.4.3. Pengujian Hipotesis II (Pengujian secara Berganda)....	120
4.4.4. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	122
4.5. Pembahasan.....	123
4.5.1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan	123
4.5.2. Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan	124

	Halaman
4.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	125
4.5.4. Penerapan Semangat Kerja, Upah, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus	126
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	128
5.1. Kesimpulan	128
5.2. Saran	129
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	33
4.1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Semangat Kerja.....	58
4.2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Upah	59
4.3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja	60
4.4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan .	60
4.5. Hasil Analisis Reliabilitas	61
4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	63
4.9. Konsentrasi Kerja	65
4.10. Ketelitian Kerja	66
4.11. Hasrat Untuk Maju	67
4.12. Kebanggaan Karyawan	68
4.13. Kepuasan Karyawan	70
4.14. <i>Labour Turn Over</i>	71
4.15. Tingkat Absensi	72
4.16. Tanggung Jawab	73
4.17. Lancarnya Aktivitas	75
4.18. Pengkategorian Skor Jawaban	77
4.19. Penawaran dan Permintaan	78
4.20. Kemampuan Menghasilkan Produk	80
4.21. Kemampuan Perusahaan	81

	Halaman
4.22. Standar Kerja	82
4.23. Pemenuhan Kebutuhan Hidup	83
4.24. Pengalaman	85
4.25. Kesesuaian UMK	86
4.26. Pengkategorian Skor Jawaban	88
4.27. Presensi (Kehadiran)	89
4.28. Penggunaan Jam Kerja	90
4.29. Tanggung Jawab	92
4.30. <i>Turnover</i>	93
4.31. Kesiapan Menerima Sanksi	94
4.32. Kepatuhan terhadap Peraturan	96
4.33. Keteladanan	97
4.34. Disiplin melalui hubungan antar karyawan	98
4.35. Pengkategorian Skor Jawaban	100
4.36. Kuantitas Kerja dalam Suatu Periode yang Ditentukan (<i>Quantity of Work</i>)	102
4.37. Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapan (<i>Quality of Work</i>)	103
4.38. Pengetahuan tentang Pekerjaan (<i>Job Knowledge</i>).....	104
4.39. Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (<i>creativity</i>)	105
4.40. Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (<i>Cooperation</i>) ...	106
4.41. Kesadaran dan Kepercayaan dalam Hal Kehadiran dan Penyelesaian Kerja (<i>Dependability</i>)	108

4.42. Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (<i>Initiative</i>)	109
4.43. Kepribadian, Kepemimpinan, Keramah-tamahan dan Integritas Pribadi (<i>Personal Qualities</i>)	110
4.44. Pengkategorian Skor Jawaban	112
4.45. Hasil Output Estimasi dan Uji t/ Regresi Parsial	114
4.46. Hasil Estimasi Regresi.....	114
4.47. Hasil Analisis Parsial (Dengan Signifikansi $\alpha = 5\%$ uji satu sisi)	116
4.48. Hasil Pengujian Berganda (Dengan Signifikansi $\alpha = 5\%$) ...	120



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	36
4.1. Garis Kontinum untuk Indikator Konsentrasi Kerja	65
4.2. Garis Kontinum untuk Indikator Ketelitian Kerja	67
4.3. Garis Kontinum untuk Indikator Hasrat Untuk Maju	68
4.4. Garis Kontinum untuk Indikator Kebanggaan Karyawan	69
4.5. Garis Kontinum untuk Indikator Kepuasan Karyawan ..	70
4.6. Garis Kontinum untuk Indikator <i>Labour Turn Over</i>	71
4.7. Garis Kontinum untuk Indikator Tingkat Absensi	73
4.8. Garis Kontinum untuk Indikator Tanggung Jawab	74
4.9. Garis Kontinum untuk Indikator Lancarnya Aktivitas ...	75
4.10. Garis Kontinum untuk Variabel Semangat Kerja	77
4.11. Garis Kontinum untuk Indikator Penawaran dan Permintaan	79
4.12. Garis Kontinum untuk Indikator Kemampuan Menghasilkan Produk	80
4.13. Garis Kontinum untuk Indikator Kemampuan Perusahaan	81
4.14. Garis Kontinum untuk Indikator Standar Kerja	83
4.15. Garis Kontinum untuk Indikator Pemenuhan Kebutuhan Hidup	84
4.16. Garis Kontinum untuk Indikator Pengalaman	85

	Halaman
4.17. Garis Kontinum untuk Indikator Kesesuaian UMK	87
4.18. Garis Kontinum untuk Variabel Upah	89
4.19. Garis Kontinum untuk Indikator Presensi (Kehadiran) ...	90
4.20. Garis Kontinum untuk Indikator Penggunaan Jam Kerja	91
4.21. Garis Kontinum untuk Indikator Tanggung Jawab	92
4.22. Garis Kontinum untuk Indikator <i>Turnover</i>	94
4.23. Garis Kontinum untuk Indikator Kesiapan Menerima Sanksi	95
4.24. Garis Kontinum untuk Indikator Kepatuhan terhadap Peraturan	96
4.25. Garis Kontinum untuk Indikator Keteladanan	98
4.26. Garis Kontinum untuk Indikator Disiplin melalui hubungan antar karyawan	99
4.27. Garis Kontinum untuk Variabel Semangat Kerja	101
4.28. Garis Kontinum untuk Indikator Kuantitas Kerja dalam Suatu Periode yang Ditentukan (<i>Quantity of Work</i>)	102
4.29. Garis Kontinum untuk Indikator Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapan (<i>Quality of Work</i>)	103
4.30. Garis Kontinum untuk Indikator <i>Job Knowledge</i>	104
4.31. Garis Kontinum untuk Indikator <i>Creativeness</i>	106
4.32. Garis Kontinum untuk Indikator <i>Cooperation</i>	107
4.33. Garis Kontinum untuk Indikator <i>Dependability</i>	108
4.34. Garis Kontinum untuk Indikator <i>Initiative</i>	110

	Halaman
4.35. Garis Kontinum untuk Indikator <i>Personal Qualities</i>	111
4.36. Garis Kontinum untuk Variabel Kinerja Karyawan	113
4.37. Penerapan Semangat Kerja, Upah, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Kudus	127

