PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SUMBER UTAMA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S.1) Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Unversitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh:

SULISTATUN NISWATI

NPM: 11.1.02.02.0378

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Oleh:

SULISTATUN NISWATI
NPM: 11.1.02.02.0378

Judul:

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, SEMANGAT KERJA DAN DSIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SUMBER UTAMA KEDIRI

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 23 Desember 2015

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra.Puji Astuti M.M., M.Si	Poniran Yudho Leksono, MM.
NIDN. 0710106402	NIDN.0704047301

ii

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

SULISTATUN NISWATI
NPM: 11.1.02.02.0378

Judul:
PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SUMBER UTAMA KEDIRI

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian/Siding Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP KEDIRI
Pada tanggal : 4 Januari 2016

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dra.Puji Astuti M.M., M.si
2. Penguji I : Lilia Pasca Riani, SE., M.Sc.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, MM

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN.0717066601

iii

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SUMBER UTAMA KEDIRI

Oleh:
Sulistatun Niswati
11.1.02.02.0378
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Sulisalisa@gmail.com
Dra. Puji Astuti M. M.,M.Si dan Yudho Leksono, S.E.,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Peneletian ini dilatar belakangi oleh faktor penting keberhasilan perusahaan ataupun organisasi yang mana keberadaan karyawan tersebut bergerak. Kinerja yang baik dan berkualitas akan memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Utama Kediri ? (2) Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Utama Kediri ?. (3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Utama Kediri ?. (4) Bagaimana pengaruh kompensasi finansial, semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Utama Kediri ?.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan UD Sumber Utama tahun 2015. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah karyawan sebanyak 23 orang. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kompensasi finansial, semangat kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data yang diambil menggunakan metode kuesioner (angket). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Utama Kediri. (2) Faktor semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Utama Kediri. (3) Faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sumber Utama Kediri. (4) Faktor kompensasi finansial, semangat kerja dan disiplin kerja secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Sumber Utama Kediri.

Kata kunci: Kompensasi finansial, Semangat kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

BAB I .

LATARBELAKANG MASALAH

Fenomena yang sering terjadi pada era sekarang adalah para karyawan yang suka mengeluh masalah kompensasi, mereka menganggap bahwa kompensasi yang diterima belum setimpal dengan apa yang telah dikerjakan pada pekerjaan yang melekat pada diri masing -masing.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia pada saat inilah manajer SDM perlu mendukung semangat kerja karyawan atau pegawai untuk bisa membangkitkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi finansial. Menurut Mangkunegara (2013:84) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Semangat bekerja merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan hal tersebut sesuai dengan pernyataan Panggabean (2002:21), yang mengartikan " Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas". Tujuan yang dimaksudkan disini salah satunya adalah kinerja karyawan yang optimal. Disiplin kerja juga merupakan faktor pemicu timbulnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas sumber daya

Kondisi yang terjadi di UD. Sumber Utama Kediri adalah melemahnya semangat kerja dan tingkat kedisiplinan yang dibuktikan dengan sering terlambatnya karyawan pada saat berangkat bekerja, , karyawan yang sering kali mengeluh akan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepadanya, karyawan yang mengobrol pada saat bekerja. .

Berdasarkan atas penjelasan masalah yang dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian "**Pengaruh Kompensasi Finansial, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Utama Kediri.**

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian dilambangkan dengan huruf (X) yang terdiri dari kompensasi finansial (X1), semangat kerja (X2), disiplin kerja (X3). Dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan huruf (Y).

B. Teknik Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Teknik penelitian dalam penelitian ini adalah kausalitas. Menurut Sanusi (2011:14), "teknik penelitian kausalitas merupakan penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel". Dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dalam Penelitian ini akan dilaksanakan pada UD. Sumber Utama yang beralamatkan di perumahan Candra Kirana blok T no 7b desa Bandar Lor, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan terhitung dari bulan maret sampai dengan bulan Juni 2015.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Sumber Utama Kediri pada tahun 2015 yang berjumlahkan 23 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85), "sampling jenuh" adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Berdasarkan penjelasan diatas. maka sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada UD.Sumber Utama Kediri pada tahun 2015 yang berjumlahkan 23 orang.

E. Instrumen Penelitian dan Validitas Instrumen

1. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisioner dan jawaban responden akan diukur dengan menggunakan skala likert.

2. Validitas instrumen

a. Uji validitas
b. Uji Reliabilitas

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan
2. Studi Lapangan

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas
   b. Uji Multikolinieritas
   c. Uji Autokorelasi
   d. Uji Heteroskedastisitas
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Uji Koofisien Determinasi (R)
4. Uji Hipotesis
   a. Uji t
   b. Uji F

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

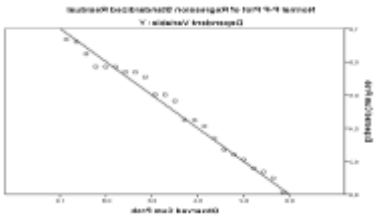
A. Gambaran Umum Responden

Kuisioner yang disebarkan sebanyak 100 eksemplar. Karakterestik respondenyang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber:Output SPSS (data diolah 2015)

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal yang membuktikan produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikollinieritas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi finansial	0.919	1.088
Semangat Kerja	0.674	1.145
Disiplin Kerja	0.925	1.081

Sumber : Out put SPSS (data diolah 2015)

Karena nilai kompensasi finansial 1,088<0,1 nilai tolerance 0,919>0,1. Variabel semangat kerja VIF<1,145<10 nilai tolerance 0,874>0,1 dan nialai VIF disiplin kerja 1,081<10 nilai tolerance 0,926>0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

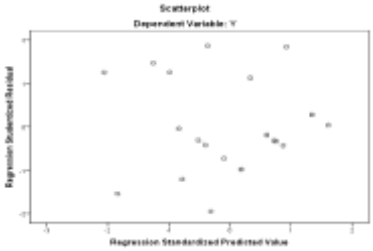
Tabel 4.2
Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667[a]	.445	.358	.949	1.681

Sumber : Out put SPSS (data diolah 2015)

Nilai Durbin watson adalah 1.681 niali du=1.66 sehingga 4-du=4-1.66=2.34. maka nilai du<dw<4-du atau 1.66<1.681<2,34 maka tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS (data diolah 2015)

Gambar 4.2 menunjukkan tidak ada pola serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Ananilis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]				
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**
		B	**Std. Error**	**Beta**
1	(Constant)	22.140	12.181	
	Kompensasi Finansial	.675	.212	.567
	Semangat Kerja	.769	.263	.554
	Disiplin Kerja	.212	.161	.234

Sumber : Out put SPSS di olah2015

Berdaasarkan tabel 4.3 maka dapat dibuat persamaan regresi **:**

Y=22,140+0,675X1+0,796X2+0,212X3+e.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.667[a]	.445	.358	.949

a. *Predictors: (Constant*), X3, X2, X1

b. *Dependent Variable*: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS (data diolah 2015

Nilai R square 0,445 dan mendakti 1 artinya sangat kuat. Berarti variabel X sangat kuat menerangkan variabel Y. Dan nilai R square adalah 0,358 variabel X mampu menjelaskan variabel Y sebesar *35,8 persen*. Dan masih ada vvariabel lain yang mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 64,2 persen akan tetapi tidak dibahas dalam penelitan ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 4.5
Hasil uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.140	12.181		1.818	.085
	x1	.675	.212	.567	3.180	.005
	x2	.796	.263	.554	3.029	.007
	x3	.212	.161	.234	1.316	.204

a. *Dependent Variable*: kinerja karyawan
Sumber: Output SPSS (data diolah 2015)

Berdasarkan hasil uji tabel diatas diperoleh hasil :

1. Nilai sig kompensasi finansial 0.005 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kompensasi finansial secara parsial berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai sig semangat kerja 0,007 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka semangat kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai signifikan disiplin kerja 0,204 > 0,05 artinya H_0 diterima dan H_a diterima. Maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 4.6

HasiL Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.750	3	4.583	5.087	.009[b]
	Residual	17.120	19	.901		
	Total	30.870	22			

a. *Dependent Variable*: Kinerja karyawan
b. *Predictors: (Constant)*, X3, X2, X1
Sumber : Out put SPSS (data diolah2015

Dari hasil pengujian tabel diatas diketahui nilai sig 0,009 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara simultan kompensasi finansial, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Nilai sig kompensasi finansial sebesar 0,005<0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka H1 terbukti dan berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai sig semangat kerja 0,007<0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka H2 terbukti dan berarti bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan positif. terhadap kinerja karyawan
3. Nilai sig disiplin kerja 0,204>0,05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka H3 tidak terbukti dan itu berarti disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Nilai uji F Variabel kompensasi finansial, semangat kerja dan disiplin kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,009<0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka H4 terbukti dan berarti bahwa kompensasi finansial, semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikaan positif.

BAB V. KESIMPULAN

1. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Utama Kediri.
2. Semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Sumber Utama Kediri.
3. Disiplin kerraja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ppada UD Sumber Utama Kediri.
4. Kompensasi finansial, semangat kerja dan disiiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan psitif terhadap kinerja karyawan pada UD Sumber Utama Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* cet. Ke 11. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Panggabean, S, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta Selatan: Salemba Empat

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA

.

.