PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU "BAROKAH JAYA"

SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Progam Studi Manajemen UN PGRI Kediri

OLEH :

DHIAN EKA PURI RAHAYU
NPM : 12.1.02.02.0009

FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

DHIAN EKA PURI RAHAYU
NPM: 12.1.02.02.0009

Judul:

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU "BAROKAH JAYA"

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia
Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 23 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S,E.,M.M	Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M
NIDN.0727 127801	NIDN. 0730 088001

Skipsi oleh:

DHIAN EKA PURI RAHAYU
NPM: 12.1.02.02.0009

Judul:

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU "BAROKAH JAYA"

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Progam Studi Manajemen FE UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 08 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S,E.,M.M. _____
2. Penguji I : Ichsannudin, Drs.Ec.M.M. _____
3. Penguji II : Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M. _____

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717 066601

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSU "BAROKAH JAYA" DI KEDIRI

Dhian Eka Puri Rahayu
12.1.02.02.0009
Ekonomi-Manajemen
Ema Nurzainul Hakimah, S.E.,M.M. dan Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Abstrak

DHIAN EKA PURI RAHAYU: Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU "Barokah Jaya". Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2016.

Penilitian ini dilatar belakangi bahwa pentingnya kinerja karyawan dalam KSU Barokah Jaya. Kinerja karyawan kurang maksimal. Faktor yang menyebakan kinerja kurang maksimal karena adanya karyawan yang kurang disiplin dalam penyelesaian kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian mengenai faktor kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian adalah 1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSU Barokah Jaya Kediri? 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Barokah Jaya Kediri? 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Barokah Jaya Kediri? 4) pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Barokah Jaya Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di Kantor KSU "Barokah Jaya". Populasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan KSU Barokah Jaya Kediri. Teknik sampling yang dipakai adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan KSU "Barokah Jaya". Analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis yang menggunakan bantuan SPSS versi 16.00.

Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara *parcial* kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikasi sebesar 0.04 < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikasi sebesar 0,02 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,03 < 0,05. Secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena F hitung = 87,430 > F tabel (3,26)=2,89 atau nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya dan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah para pekerja. Untuk mengembangkan sumber daya manusia harus ada sistem yang mengatur. Salah satu sistem yang mengatur adalah seorang manager. Dalam sebuah perusahaan seorang manager harus bisa menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan baik agar berhasil mencapai tujuan dan sasaran.

Berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusis menurut Rymond A. Noe (2011:05), "manajemen sumber daya manusia" merupakan "kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan". Sistem yang terstruktur dengan baik untuk peningkatan kualitas sumber daya merupakan suatu kebutuhan pasti dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Ilham Fahmi (2014:226), " kinerja karyawan" merupakan "hasil yang diperoleh dari suatu organisasi yang dihasilkan selama periode tertentu". Untuk selanjunya Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut M. Kadarisman (2012:01), "kompensasi" merupakan "apa yang diterima seorang karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya". Untuk memacu kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi secara adil dan tepat dengan hati-hati serta melalui langkah yang terencana untuk seluruh karyawannya Selanjutnya faktor yang berpengaruh dalam peningkatan Sumber Daya Manusia adalah motivasi kerja. Menurut Handoko (2014:249), "motivasi" merupakan "kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara kegiatan". Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dorongan tersebut bisa berasal dari sosok seorang pemimpin dan terdapat fakta yang menarik yaitu studi menunjukkan bahwa hubungan baik antara

karyawan dan atasan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2013;193), bahwa "disiplin kerja" merupakan "kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin kerja sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Semua aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila karyawan melakukan

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel Independen (X) dari penelitian kali ini adalah kompennsasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), Sedangkan variabel dependennya (Y) adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2014:14), "penelitian kausalitas" adalah "desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel". Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan KSU "Barokah Jaya", sedangkan data sekunder diperoleh dari buku sebagai landasan teori yang berkaitan dengan teori kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah Pendekatan Kuantitatif**.** Pendekatan kuantitatif yang memusatkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uji intrumen variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja valid dalam uji validitas karena nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari r tabel(Sig.0,05 dan N=30) sebesar 0,361. Intrumen juga reliabel dalam uji reabilitas karena cronbach's alpha semua

variabel lebih besar dari 0,60, yaitu kompensasi sebesar 0,801, motivasi kerja sebesar 0,934, disiplin kerja sebesar 0.962 dan kinerja karyawan sebesar 0,990.

Pada uji asumsi klasik model regresi menunjukkan asumsi normalitas, dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi menunjukkan asumsi normalitas dan telah terjadi heteroskedastisitas, terlihat terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dan menunjukkan adanya multikolinearitas karena telah diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel >10. Nilai R *Square* = 0,910 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 91 %.

PEMBAHASAN

1. **Hubungan Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk memacu kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi secara adil dan tepat dengan hati-hati serta melalui langkah yang terencana untuk seluruh karyawannya. Menurut Hasibuan (2013:118), kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari hasil uji t didapat nilai signifikan kompensasi lebih besar dari taraf signifikasi (0,04 > 0,05). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ini menunjukkan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Faktanya menurut Dimas Permana salah seorang karyawan KSU "Barokah Jaya", kompensasi sangatlah penting dan mempengaruhi kinerjanya dikarenakan koperasi bergerak dibidang keuangan yang selalu berhadapan dengan uang, jika karyawan tidak mendapatkan kompensasi maka mungkin akan terjadi hal yang tidak baik seperti penggelapan uang.

2. **Hubungan Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2012:18), pimpinan harus keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Manusia termotivasi jika

kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut karyawan kan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan lancar. Dari hasil uji t didapat nilai variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai signifikan (0,02 < 0,05). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ini menunjukkan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Faktanya menurut Tutur Wicaksono salah seorang karyawan KSU "Barokah Jaya", pemberian motivasi membuat karyawan semakin giat dalam bekerja karena motivasi yang diberikan dalam bentuk pemenuhan kebutuhan sehingga menumbuhkan kecintaan terhadap perusahaan.

3. **Hubungan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2012:22), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Disiplin kerja sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Semua aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila karyawan melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Pimpinan perusahaan harus senantiasa memantau kedisiplinan karyawannya. Pemimpin harus tegas dalam memberi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Dari hasil uji t didapat nilai variabel disiplin kerja lebih kecil dari nilai signifikan (0,03 < 0,05), maka H_o ditolak. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ini menunjukkan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Faktanya menurut Arif Permana, DN., S.E. manager KSU "Barokah Jaya", pemantauan kedisiplinan sangatlah berpengaruh dalam perusahaan untuk peningkatan kinerja. Karyawan yang kurang disiplin akan mendapatkan teguran sehingga mereka akan memperbaiki kinerjanya untuk kedepannya.

4. **Hubungan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut Wibowo (2014:289), kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan motivasi akan

senantiasa disiplin dan bertanggung jawab akan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memacu kinerja karyawan, perusahaan harus memerikan kompensasi yang adil dan tepat, memberikan motivasi dengan memenuhi kebutuhan dan melakukan pengawasan terhadap disiplin para karyawannya. Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikan uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 (0,000 < 0,05). Kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ini menunjukkan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Faktanya menurut H. Kardjio ketua KSU "Barokah Jaya", pemberian kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sangatlah bermanfaat dalam peningkatan kinerja karyawan untuk memajukan perusahaan.

KESIMPULAN

Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara *parcial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikan kompensasi sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05.
2. Motivasi kerja secara *parcial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari Uji t dengan nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05.
3. Disiplin kerja secara *parcial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada Uji t bahwa nilai signifikannya sebesar 0,03 < 0,05.
4. Kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan pada Uji F bahwa nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05.

SARAN-SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Perusahaan lebih mempertimbangkan dalam pemberian kompensasi. Kompensai harus diberikan sesuai dengan keijakan tertentu dan tepat pada sasaran.
b. Pemberian motivasi terhadap karyawan secara teratur agar karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga memiliki kecintaan terhadap perusahaan.
c. Selalu mengawasi kinerja karyawan dan tegas dalam memberi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian yang selanjutnya agar menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja lingkungan kerja agar dapat digunakan sebagai perbandingan dalam penelitian berikutnya.

Daftar Pustaka

Fahmi, Ilham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi*. Bandung: Alfabeta

Handoko, Hani. 2014. *Manajemen*: Yogyakarta: BPFE

Kadarisman. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.: Erlangga.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Riduwan. 2013. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung:Alfabeta

Feriyanto dan Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Media Tera.

Noe, Raymond A ,dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggula Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara. 2012. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Triana, Endang Shyta. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Aryo Nimpuno, Galih. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD, Pustaka Pelajar*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Wulan Analisa, Lucky. 2011. *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DESPERINDAG*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa*. Bandung: Universitas Diponegoro.

Almustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Jakarta*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Aditya Bahar, A. 2013. *Analisis Pengaruh kepuasaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.sriwijaya*. Makasar: Universitas Hasanuddin.

Putra Adistyana ,Septian. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Borwita Citra Prima Di Sidoarjo*. Jawa timur: UPN Veteran.

http://www.cia.gov/library/publications/the-word-factbook/geos/id.html

http://www.tempo.com

http://www.viva.co.id

http//www.radarbangka.co.id

http://www.indopos.co.id

http:/www.jawapos.com

Biro Manajemen SDM PT.Jasa Marga.

http://www.jasaraharja.co.id