PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI POSITIF TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA *HOME* INDUSTRI ROTI KACANG TIDAR KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

OLEH :

ADIK TRIYANINGSIH

NPM. 12.1.02.02.0030

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh:

ADIK TRIYANINGSIH

NPM: 12.1.02.02.0030

Judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI POSITIF TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA *HOME* INDUSTRI ROTI KACANG TIDAR KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 23 Juli 2016

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Dr.H.Samari, SE.,M.M	Edy Djoko S. S.E, M.Pd, M.M
NIDN. 0712026201	NIDN. 0715106203

Skripsi oleh:

ADIK TRIYANINGSIH

NPM: 12.1.02.02.0037

Judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI POSITIF TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA *HOME* INDUSTRI ROTI KACANG TIDAR KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 12 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : (Dr.H.Samari,SE.,M.M.) _____
2. Penguji I : (Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M.) _____
3. Penguji II : (Edy Djoko S. SE, M.Pd, M.M.) _____

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 1910301044

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI POSITIF TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA *HOME* INDUSTRI ROTI KACANG TIDAR KEDIRI

Adik Triyaningsih
12.1.02.02.0030
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Adiktriya@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M. dan Edy Djoko S. S.E,. M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah SDM (Sumber Daya Manusia), karena SDM merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian. Keberadaan SDM didalam suatu perusahaan memegang peran sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi positif terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial maupun simultan dan manfaat penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi *home* industri roti kacang tidar Kediri dalam pengelolan sumber daya manusia yang terkait dengan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi positif dalam, menunjang kinerja karyawan keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi positif dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja. Metode dalam pengambilan sample adalah menggunakan teknik sample jenuh, sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 60 responden karyawan diambil seluruhnya untuk dijadikan sample. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala linkert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto korelasi. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (T) dan uji simultan (F) menggunakan *software SPSS* versi 20.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah hasi uji secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi positif berpengaruh secara positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil uji simultan (uji F) menunjukan variabel bebas (disiplin kerja, kompensasi dan motivasi positif) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja dengan nilai *adjusted r square* sebesar 0,900, yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 90% dan sisanya sebesar 10% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian.

Kata kunci : Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi positif, Produktivitas tenaga kerja.

I. LATAR BELAKANG

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah SDM (Sumber Daya Manusia), karena SDM merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian. Keberadaan SDM didalam suatu perusahaan memegang peran sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan , mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin, sarana prasarana yang moderen dan canggih, tetapi justru tergantung pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut.Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya demi untuk mencapai tujuan perusahaan secara maximal.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan output yang diinginkan. Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk mewujudkan tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Produktivitas kerja yakni Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin. Siagian (2010:58). Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, salah satunya dengan memberikan pembinaan disiplin, pemberian kompensasi dan juga memberikan motivasi positif kepada tenaga kerja supaya memiiki hasil kerja yang baik dengan bersaing secara sportif. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul

penelitian mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Positif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja *Home* industri Roti Kacang Tidar, Kediri .

II. METODE

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey.Teknik Survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang almiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya(perlakuan tidak seperti dalam eksperimen). Sugiyono (2011:6)

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dimaksud untuk mendikripsikan penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, 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, Sugiyono (2011:7). Metode kuantitatif juga dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara: Sugiyono (2011:137)

a. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan

juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon).

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan terssebar diwilayah yang luas.

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2011:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dari segi proses pelaksanaannya, observasi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu observasi berperan serta (*participant observation*) dan observasi non partisipan (*non participant observation*).

3. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada home industri Roti Kacang Tidar Kediri, yang berlokasi di Jl Gajah Mada 99. Desa kwadungan kec.Ngasem Kab. Kediri. Alasan memilih tempat penelitian ini karena home industri roti kacang Tidar kediri dekat dengan rumah.

4. **Waktu Penelitian**

Penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan selama 4 bulan.

5. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2011:80). Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah ditetapkan pada bab 1, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Roti Kacang Tidar Kediri. Jumlah karyawan dari home industri roti kacang Tidar Kediri adalah sebanyak 60 karyawan.

6. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2011:81) Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2010:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, motivasi positif dan produktivitas tenaga kerja sudah sangat baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan dari responden terhadap kondisi dari masing – masing variabel. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga

kerja. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja**

   Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regrsi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 10,711 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,671 atau nilai signifikansi sebesar 0, 000 lebih kecil dari 0,05, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dan dari sini juga dapat kita simpulkan semakin sesuainya disiplin kerja yang dilaksanakan semakin meningkat produktivitas tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Harlie (2012), yang menyatakan bahwa dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

2. **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

   Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 2,292 lebih besar dari ttabel sebesar 1,671 atau nilai signifikansi sebesar 0, 026 lebih kecil dari 0,05,sehingga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, artinya semakin banyak pemberian kompensasi dalam perusahaan tresebut ,maka menjadikan home industri roti kacang Tidar Kediri semakin memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Dwi Aiyani Muslimah (2014), yang menyatakan bahwa dimana kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

3. **Pengaruh Motivasi Positif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

   Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regrsi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 17,349 atau nilai sig. lebih besar dari ttabel sebesar 1,671 atau nilai signifikansi sebesar 0, 000 lebih besar dari 0,05, sehingga membuktikan bahwa motivasi positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Artinya semakin semakin motivasi positif meningkat, maka menjadikan home industri roti kacang Tidar Kediri memiliki produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Susanti (2012), yang menyatakan bahwa dimana motivasi positif

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

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

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Regresi Linear Berganda, di peroleh nilai F hitung sebesar 17,795 lebih besar dari F tabel yaitu 4,001 atau nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja home industri roti kacang Tidar Kediri. . Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Resti Lefitasari (2013), yang menyatakan bahwa dimana disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi positif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi positif terhadap produktivitas pada home industri roti kacang Tidar Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada home industri roti kacang Tidar Kediri.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada home industri roti kacang Tidar Kediri.
3. Motivasi Positif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja home industri roti kacang Tidar Kediri.
4. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi positif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada home industri roti kacang Tidar Kediri.

70

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta..

Gouzali Saydam, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung

Hasibuan, Malayu S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir dan Jakfar, 2012. *Studi Kelayakan Bisnis,* Edisi Revisi.Jakarta: Kencana.

Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia(2ed)*, Bandung Alfabeta.

Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Gratindo Persada.

Susilo, Martoyo S.E., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Enam*, Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.

Yuniarsih, Tjotjo, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia teori*, Bandung Alfabeta.