PENGARUH KONFLIK, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KPP PRATAMA PARE

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH :

ELLANDA MITA FIRDAUS
12.1.02.02.0286

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

ELLANDA MITA FIRDAUS
NPM: 12.1.02.02.0286

Judul:

PENGARUH KONFLIK, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KPP PRATAMA PARE

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

Tanggal: 25 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ichsannudin, Drs. Ec. M.M.	**Poniran Yudo L, S.E., M.M.**
NIDN. 0723105703	**NIDN. 0704047301**

ii

Skripsi oleh:

ELLANDA MITA FIRDAUS
NPM: 12.1.02.02.0286

Judul:

PENGARUH KONFLIK, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KPP PRATAMA PARE

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal: 8 Agustus 2016

Dan dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ichsannudin, Drs. Ec. M.M. _____
2. Penguji I : Lilia Pasca R., Dr. _____
3. Penguji II : Poniran Yudo L, S.E., M.M. _____

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo
NIDN.0717066601

iii

PENGARUH KONFLIK, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KPP PRATAMA PARE

Ellanda Mita Firdaus
12.1.02.02.0286
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
ellandamita@gmail.com
Ichsannudin, Drs. Ec. M.M. dan Poniran Yudho L, S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Abstrak

Ellanda Mita Firdaus (12.1.02.02.0286): Pengaruh Konflik, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KPP Pratama Pare, Skripsi, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan dan pengalaman penulis, bahwa pada tempat yang diteliti mempunyai masalah-masalah yang bisa menyebabkan produktivitas kerja karyawannya menurun.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah dengan adanya konflik, motivasi dan kompensasi bisa mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja dan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaannya tersebut ?. Dengan mengetahui permasalahan tersebut penulis mempunyai tujuan agar masalah tersebut bisa diselesaikan dan untuk memberikan informasi kepada perusahaan agar bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan menyebarkan lembar kuesioner yang diukur menggunakan metode skala likert dengan subyek penelitian adalah karyawan KPP Pratama Pare.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa konflik, motivasi dan kompensasi secara keseluruhan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KPP Pratama Pare.
Dari hasil penelitian terdapat simpulan dari penelitian ini yaitu di dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti ada permasalahan yang membuat suatu organisasi atau perusahaan tersebut produktivitasnya menjadi menurun, dengan menerapkan suatu aturan yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji F (simultan) menunjukkan nilai sig = 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima, bahwa konflik, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: konflik, motivasi, kompensasi, produktivitas kerja.

1. LATAR BELAKANG

KPP Pratama Pare adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perpajakan, yang melayani pembayaran pajak, pendaftaran, pemberian nomor pokok wajib pajak, pelaporan usaha, dan lain sebagainya. Pada saat ini produktivitas kerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan perusahaan dan agar tetap bisa memberikan pelayanan dengan terbaik kepada semua pelanggan. Konflik, motivasi kerja dan kompensasi harus diperhatikan untuk menjaga produktivitas kerja para karyawan.

2. METODE

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2011:2) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel yaitu:

a. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2011:39) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

b. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2011:39) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari : Konflik (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3).

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka – angka yang diolah menggunakan rumus statistik.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada KPP Pratama Pare yang terletak di Jl. Hasanudin nomor 16 Kota Kediri – Jawa Timur.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2016.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:61) populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di KPP Pratama Pare. Berdasarkan data yang diperoleh, populasi karyawan di KPP Pratama Pare sejumlah 90 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:118) sampel bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini adalah karyawan KPP Pratama Pare. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 90 (0,1)^2}$$

$$n = 47,368 \rightarrow 47$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 47 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling.

Menurut Sugiyono (2011:61) purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisaa lebih representatif.

Kriteria purposive sampling yaitu kelompok yang dipertimbangkan secara cermat dan kelompok terbaik yang dinilai akan memberikan informasi yang cukup untuk dipilih menjadi responden penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

2. Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*) dengan r_{tabel}. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2009:46) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha*> 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009:110) "Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Model regresi yang

baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009:91) "Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)". Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independent tidak ada korelasi.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2009:95) "Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sauatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009:105) "Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain". Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

d. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2009:57) "koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Nilai Koefisien Determinan yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

e. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (konflik, motivasi dan kompensasi) secara parsial atau individual berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji adanya pengaruh variabel independen (konflik, motivasi dan kompensasi) secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

3. HASIL DAN KESIMPULAN

1. HASIL

1. Pengaruh Konflik terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi konflik 0,001 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Haditerima bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil rata-rata jawaban responden sebesar 23,8 pada variabel konflik menunjukkan responden setuju yang dipersepsikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di KPP Pratama Pare. Sehingga dengan meminimalisir adanya konflik maka perusahaan akan dapat dengan mudah meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi motivasi 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada para karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan KPP Pratama Pare.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi kompensasi 0,017 > 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin rendah kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah produktivitas kerja.

4. Pengaruh Konflik, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Uji F (simultan) menunjukkan nilai sig = 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima, bahwa konflik, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dijelaskan bahwa jika konflik, motivasi dan kompensasi diterapkan dengan baik kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan KPP Pratama Pare.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan KPP Pratama Pare.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan KPP Pratama Pare.
4. Konflik, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan KPP Pratama Pare.

4. DAFTAR PUSTAKA

A. Noe, raymond. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Renika Cipta.

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

Dewi, Vicky Frestiani. 2014. *Pengaruh Kompensasi*

Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian. Samarinda : Mahasiswa Universitas Mulawarman.

Ghozali, Imam. 2009. Manajemen *Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Prenhallindo.

Hera, Roosalina L. 2015. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado*. Manado : Mahasiswa Universitas Katolik De La Salle.

L.Goal, Jimmy. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kompas Gramedia.

Maharlin, Renindia. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda*. Samarinda : Robinson Supermarket.

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.

Robert L. Mathis. 2006. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.

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

Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Wahyudi, Dr. 2008. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin*. Alfabeta.